

**LA OBLIGACIÓN DE REVELAR INFORMACIÓN DE POSIBLE EMBARAZO DE  
CANDIDATAS A UN EMPLEO COMO CONDICIÓN PARA OBTENERLO, VIOLENTA EL  
DERECHO DE INTIMIDAD.**

**DILEAN ELIZETH ARGUETA VICENTE**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA OBLIGACIÓN DE REVELAR INFORMACIÓN DE POSIBLE EMBARAZO DE  
CANDIDATAS A UN EMPLEO COMO CONDICIÓN PARA OBTENERLO, VIOLENTA EL  
DERECHO DE INTIMIDAD**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DILEAN ELIZETH ARGUETA VICENTE

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, junio de 2011

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría  
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Licda. Rosa Maria Ramírez Soto  
Vocal: Lic. Carlos Pantaleòn Asencio  
Secretario: Lic. Carlos Alberto Velasquez

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Alvaro Hugo Salguero Lemus  
Vocal: Lic. Luis Emilio Orozco Piloña  
Secretario: Lic. Hector Renè Granados Figueroa

**RAZON:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la Tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la Tesis de Licenciatura en Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Lilian Fabiola Villagrán Reyna  
Abogado y Notario  
Bufete Profesional  
4a. Calle 7-54 zona 2  
Guatemala  
Tel. 24608835  
Cel. 57026773



Guatemala, 25 de Junio de 2010

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutin  
Jefe de Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutin:

De la manera más atenta me permito comunicarle que he cumplido con la función de Asesor de Tesis de la bachiller DILEAN ELIZETH ARGUETA VICENTE, titulado "LA OBLIGACIÓN DE REVELAR INFORMACIÓN DE POSIBLE EMBARAZO DE CANDIDATAS A UN EMPLEO COMO CONDICIÓN PARA OBTENERLO, VIOLENTA EL DERECHO DE INTIMIDAD", el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece la normativa de esta facultad y emito el dictamen siguiente:

- a. Considero que el tema investigado por la estudiante Dilean Elizeth Argueta Vicente, es de suma importancia, respecto a su contenido científico y técnico. Proporciona aporte científicos ya que, la técnica de investigación, la redacción y argot jurídico utilizado son adecuados y propios de los profesionales del derecho, la investigación realizada contribuye principalmente en cuanto al trato igualitario, entre todas las mujeres que desean optar a cualquier empleo, y que por el simple hecho de encontrarse en proceso de gestación, pueden ser rechazadas, violentando así su derecho de intimidad, como consecuencia de falta de una legislación que lo proteja. Por lo que se puede concluir que el mismo no solo reúne los requisitos exigidos por la normativa correspondiente sino además que se presenta con una temática para que los Profesionales del Derecho se informen en cuanto a los efectos que puedan darse por esta obligación.
- b. La bibliografía empleada por la estudiante Argueta Vicente, fue la adecuada al tema elaborado y sus conclusiones resultan congruentes con su contenido y las recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico de la investigación realizada habiendo empleado en la investigación el método analítico al tener contacto con toda la



información bibliográfica de diferentes autores; el método sintético al resumir la información que realmente se consideró importante; para el desarrollo de la tesis.

- c. En definitiva, el contenido de trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones, recomendaciones, y bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación es por ello que al haber cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente dar el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis considerando conveniente la impresión del mismo previo DICTAMEN del señor revisor, para que pueda ser discutido en el correspondiente examen público.

Sin otro particular, me suscribo atentamente,

Licda. Lilian Fabiola Villagrán Reyna  
Asesor de Tesis  
Colegiado 4254

Licda. Fabiola Villagrán Reyna  
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, tres de agosto de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) LUIS EDUARDO CANCINOS RODRÍGUEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante DILEAN ELIZETH ARGUETA VICENTE, Intitulado: "LA OBLIGACIÓN DE REVELAR INFORMACIÓN DE POSIBLE EMBARAZO DE CANDIDATAS A UN EMPLEO COMO CONDICIÓN PARA OBTENERLO, VIOLENTA EL DERECHO DE INTIMIDAD".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estumen pertinentes".

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis  
MTCL/slh.



LIC. LUIS EDUARDO CANCINOS RODRIGUEZ  
ABOGADO Y NOTARIO  
9ª. Calle7-12 ZONA 1 San Marcos, San Marcos.  
TEL. 47197160 45614936

San Marcos, 09 de Noviembre de 2010

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho



Licenciado Castillo Lutín:

En atención a la providencia de fecha tres de agosto de dos mil diez, en la cual se me notifica el nombramiento como revisor de tesis de la Bachiller **DILEAN ELIZETH ARGUETA VICENTE**, titulado “**LA OBLIGACIÓN DE REVELAR INFORMACIÓN DE POSIBLE EMBARAZO DE CANDIDATAS A UN EMPLEO COMO CONDICIÓN PARA OBTENERLO, VIOLENTA EL DERECHO DE INTIMIDAD**”, y habiendo cumplido con la revisión respectiva, me permito emitir el siguiente:

#### DICTAMEN

Tengo el agrado de manifestarle que procedí conforme al requerimiento antes indicado y que con la bachiller **DILEAN ELIZETH ARGUETA VICENTE**, sostuvimos varias sesiones de trabajo durante las cuales se determinó que el tema propuesto contribuye en gran manera al mejoramiento de un trato igualitario para las féminas que están en estado de gestación en aplicación a un puesto laboral respecto de las que no se encuentran en dicho estado como una garantía del derecho de intimidad y al empleo de la candidata. Por lo mismo, en cuanto al análisis del tema “**La obligación de revelar información de posible embarazo de candidatas a un empleo como condición para obtenerlo, violenta el derecho de intimidad**” es de suma importancia respecto a su contenido jurídico y técnico. En concordancia al plan de investigación con base al cual se desarrolló el presente trabajo de tesis se comprobó suficientemente la hipótesis y análisis planteado.

El contenido del trabajo de tesis se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva. La técnica de investigación utilizada fue de carácter documental-bibliográfico, inspirada en autores de doctrinas actuales y legislación tanto nacional como extranjera; la redacción en el trabajo de investigación ha sido empleada de manera correcta, ya que se enmarca una buena utilización de las reglas ortográficas normadas por la Real Academia de la Lengua Española, así mismo presenta un lenguaje técnico adecuado propio de los profesionales del derecho; considero que la contribución legal del trabajo es importante pues aborda un problema generado por la falta de una normativa en nuestra



legislación que proteja a las mujeres en estado de gestación cuando paralelamente a su estado aspiran a obtener un empleo. Del estudio del trabajo se concluye que la estructura del trabajo realizado, satisface los objetivos propuestos en la investigación por lo que se llenan los requisitos que requiere el grado académico de la licenciatura.

La bachiller DILEAN ELIZETH ARGUETA VICENTE, en su trabajo de investigación ha utilizado adecuadamente la metodología de investigación analítica, al estudiar la realidad y la legislación que regula **la obligación de revelar información de posible embarazo de candidatas a un empleo como condición para obtenerlo, violenta el derecho de intimidad** con la cual estableció la falta de un sistema protector al derecho de intimidad que debe tener todo ser humano y en esta ocasión un análisis y estudio detallado de cómo se violenta dicho derecho en relación a las candidatas a un empleo

Para concluir estimo que del contenido del trabajo de investigación se ha llegado a conclusiones de carácter general relacionadas con el tema y fundamentadas en la investigación y que además lleva consigo una propuesta de reforma de ley importante la cual puede ser tomada en cuenta debido a su contenido técnico jurídico, la bibliografía que ha sido utilizada es la correcta y ha generado exitosos resultados en el trabajo de investigación, todas las demás fuentes de información han sido empleadas de manera correcta.

En atención al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, donde hago constar que el contenido científico, técnico, metodológico y técnicas de investigación, redacción y conclusiones, recomendaciones y bibliografías utilizadas resulta procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE, APROBANDO** el trabajo de tesis revisado.

Con las muestra de mi respeto y admiración, deferentemente.

LICENCIADO  
EDUARDO CANCINOS  
ABOGADO Y NOTARIO

**LIC. LUIS EDUARDO CANCINOS RODRIGUEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**Colegiado 2165**  
**REVISOR**





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, diez de marzo del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante DILEAN ELIZETH ARGUETA VICENTE, Titulado LA OBLIGACIÓN DE REVELAR INFORMACIÓN DE POSIBLE EMBARAZO DE CANDIDATAS A UN EMPLEO COMO CONDICIÓN PARA OBTENERLO, VIOLENTA EL DERECHO DE INTIMIDAD. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.



## DEDICATORIA

- A DIOS:** Porque Él da la sabiduría y de su boca viene el conocimiento y la inteligencia. A quien debo que este sueño se haga realidad.
- A MIS PADRES:** Lic. Elwin Argueta y Licda. Rosita de Argueta como recompensa a su entrega como padres.
- A MIS HIJAS:** Ana Regina y Laura Sophia, la fuerza que me impulsa.
- A MIS HERMANAS:** Licda. Acsa, Milca y Rocio por el apoyo de toda una vida.
- A MIS CUÑADOS:** Alfonso Villagràn, Mario Orozco y Carlos Ovalle.
- A MIS SOBRINOS:** Carlos Alfonso y José Alejandro Villagràn Argueta
- A MI AMIGO:** Daniel Guillermo Villatoro Martínez por su apoyo incondicional
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala por ser formadora de hombres y mujeres íntegros y de espíritu fuerte, y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, la cual me abrió las puertas para poder alcanzar esta meta.

## ÍNDICE

Introducción.....	Pág. i
-------------------	-----------

### CAPÍTULO I

<b>1. Derecho laboral .....</b>	<b>1</b>
1.1. Denominación.....	1
1.2. Definición de derecho de trabajo.....	2
1.3. Naturaleza Jurídica.....	5
1.4. Contenido del derecho de trabajo.....	7
1.4.1. Derecho de huelga.....	8
1.4.2. Derecho en el trabajo.....	8
1.4.3. Derecho del trabajo.....	9
1.4.4. Derecho posterior al trabajo.....	9
1.4.5. Derecho colectivo de trabajo.....	9
1.5. Caracteres generales del derecho de trabajo.....	10
1.5.1. Es un derecho nuevo.....	10
1.5.2. Es de orden público.....	10
1.5.3. Es protector.....	10
1.5.4. Tiende a internacionalizarse.....	11
1.5.5. Posee plena autonomía.....	11
1.5.6. Es dinámico.....	11
1.5.7. Es democrático.....	11
1.6. Finalidades del derecho del trabajo.....	12
1.7. Otras instituciones del derecho del trabajo.....	13
1.8. Importancia y proyecciones del derecho de trabajo.....	14

### CAPÍTULO II

<b>2. Principios del derecho de trabajo.....</b>	<b>17</b>
2.1. Breve relación histórica.....	18

	Pág.
2.2. Principios del derecho de trabajo en el ordenamiento jurídico guatemalteco	19
2.2.1. Principio de tutelaridad.....	19
2.2.2. Principio de Irrenunciabilidad.....	21
2.2.3. Principio evolutivo.....	22
2.2.4. Principio de realismo.....	23
2.2.5. Principio de obligatoriedad.....	24
2.2.6. Principio conciliatorio.....	26
2.2.7. Principio de sencillez.....	27
2.3. Principios adjetivos o procesales.....	28
2.3.1. Principio de impulso procesal de oficio.....	28
2.4.2. Principio de intermediación procesal.....	29
2.4.3. Principio de oralidad.....	30
2.4.4 Principio de concentración procesal.....	31
2.4.5. Principio de publicidad.....	31
2.4.6. Principio de economía procesal.....	32
2.4.7. Principio de Preclusión.....	33
2.4.8. Principio de probidad y lealtad.....	33
2.4.9. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.....	34
2.4.10 Principio de adquisición.....	34
2.5. Nuevos principios del derecho laboral.....	35

### **CAPÍTULO III**

<b>3. Los derechos humanos en el ámbito laboral.....</b>	<b>39</b>
3.1. Concepto.....	40
3.2. Antecedentes.....	43
3.2.1. Evolución de los derechos del hombre en la era moderna.....	48
3.3. La declaración universal de los derechos humanos.....	49
3.4. Otras declaraciones contemporáneas.....	50
3.5. Clasificación de los derechos humanos.....	50
3.5.1. Atendiendo a la época de su reconocimiento.....	51
3.5.2. Según su contenido.....	56

3.5.2. Según su contenido.....	56
	Pág.
3.6. La organización internacional del trabajo en los derechos humanos...	58
3.7. Los derechos humanos laborales.....	61
3.7.1. Derecho al trabajo y abolición del trabajo forzoso.....	65
3.7.2. Libertad sindical, huelga y negociación colectiva.....	66
3.7.3. Igualdad de oportunidad y trato sin discriminación.....	67
3.7.4. Edad mínima para trabajar y derechos del niño.....	68
3.7.5. Proceso laboral justo.....	68

## CAPÍTULO IV

<b>4. El Derecho de intimidad.....</b>	<b>71</b>
4.1. Concepto de intimidad.....	71
4.2. Contenido del derecho de intimidad.....	74
4.2.1. La intimidad decisoria y la intimidad corporal.....	76
4.2.1.1. La intimidad corporal e intimidad decisoria ante el sometimiento a reconocimiento médico en el mundo de trabajo...	77
4.2.2. Límites.....	79
4.2.3. La intimidad informativa.....	82
4.3. El derecho a la intimidad de los trabajadores.....	83
4.3.1. Los derechos laborales específicos.....	84
4.3.2. Derechos laborales inespecíficos.....	84
4.4. Facultades empresariales y derechos constitucionales del trabajador..	85

## CAPITULO V

5. Análisis sobre los requisitos que exigen las empresas a las mujeres aspirantes a un empleo.....	87
5.1. La situación de la mujer en el campo laboral en Guatemala.....	87
5.2. El sometimiento a pruebas físicas o psíquicas para optar a un empleo..	89
5.3. La revelación de información personal como condición para optar a una	



	Pág.
5.3. La revelación de información personal como condición para optar a una oferta de empleo violenta el derecho de intimidad.....	93
5.4. Motivos por los cuales el empleador condiciona a una mujer al sometimiento a una prueba de embarazo para acceder a un puesto de trabajo.....	94
5.5. Propuesta de solución.....	100
5.6. Proyecto de reforma al Código de Trabajo Decreto 1441.....	101
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>107</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>109</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>111</b>

## INTRODUCCIÓN

El desempleo es un problema que afecta gravemente a la población guatemalteca, razón por la cual los y las aspirantes a un puesto de trabajo son sometidos al cumplimiento de una serie de requisitos a fin de establecer que son las personas idóneas para obtenerlo; en el caso de las féminas tal situación se complica, debido a la maternidad, pues para muchos empleadores contratar a una mujer en estado de concepción; aumenta los costos para la empresa, por lo que optan en el proceso de selección por exigir a la mujer cumplir los mismos requisitos de capacidad e idoneidad que los hombres, y además el sometimiento a pruebas que permitan establecer la existencia o falencia de estado de gestación.

Motivó el presente trabajo el hecho de ser mujer y en variadas oportunidades testigo de las actitudes discriminatorias de los empleadores basadas en los resultados de una prueba de embarazo y además el saberme expuesta a ser discriminada igualmente para optar a un empleo por el hecho de existir en mi persona la posibilidad del privilegio de la concepción. Con el fin de llegar a una conclusión objetiva, se estructuró el trabajo, habiéndose planteado en el plan de investigación la siguiente hipótesis: La revelación obligatoria de información relacionada con el posible embarazo de las candidatas a un empleo como condición para obtenerlo, violenta el derecho a la intimidad de la mujer, teniendo como objetivo, demostrar cómo la parte patronal violenta el derecho de intimidad, haciendo uso de la literal f del Artículo 63 del Código de Trabajo.

Ante los planteamientos anteriores con el fin de colaborar en la solución del problema, en este análisis se aportan elementos de conocimiento, teóricos, legales y sociales, habiendo utilizado para ello el método inductivo, sintético y el analítico, así como la técnica de

investigación bibliográfica y documental, luego del análisis de leyes generales contrastadas con la realidad y de aplicar las normas legales y teorías existentes, relacionadas con hechos aparentemente aislados, unificando sus elementos se arribó a la conclusión que confirma la hipótesis planteada, en el sentido que la revelación obligatoria de información personal como condición para optar a un empleo, violenta el derecho a la intimidad de la mujer, garantizado por la Declaración Universal de Derechos Humanos y por la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Para arribar a la conclusión señalada, el cuerpo capitular del presente trabajo se estructuró en los siguientes cinco capítulos: en el primer capítulo se estudió el Derecho Laboral, su denominación, naturaleza jurídica, contenido, caracteres e importancia; el segundo capítulo se enfoca en los principios del derecho del trabajo en el ordenamiento jurídico guatemalteco; el tercero se refiere a los Derechos Humanos en el ámbito laboral, concepto, antecedentes, etc; en el cuarto capítulo se estudia el derecho de intimidad, su concepto, límites y el derecho a la intimidad de los trabajadores, en el quinto capítulo se analizan los requisitos que exigen las empresas a mujeres aspirantes a un empleo, la situación de la mujer en el campo laboral en Guatemala; para finalmente proponer la reforma al Artículo 63 inciso f del Código de Trabajo.

Esperando que la presente investigación, basada en la realidad, contribuya a ilustrar el fenómeno social aquí descrito, para que las autoridades encargadas de velar por la armonía de las partes integrantes de la relación laboral y la recta aplicación de ley, realicen las acciones pertinentes a fin de evitar la discriminación de la mujer para acceder a un empleo.

# CAPÍTULO I

## 1. Derecho laboral

El tema a desarrollar en el presente trabajo, trata sobre el derecho de intimidad de las mujeres, relacionadas en la contratación de los servicios personales para la prestación de un trabajo de parte de las féminas. Por lo que para desarrollar adecuadamente el informe, es necesario analizar brevemente el derecho laboral, su denominación, definición, naturaleza jurídica, contenido y caracteres.

### 1.1. Denominación

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre los diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que ha sido difícil darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, se encuentran las siguientes:

1. **Legislación industrial:** Es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
2. **Derecho obrero:** Se le llamó así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
3. **Derecho social:** Esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta.

En España, el autor García Oviedo dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.

4. **Otras denominaciones:** Según Cabanellas: "derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada."<sup>1</sup> Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho de trabajo y derecho laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral.

## 1.2. Definición de derecho de trabajo

Desde el punto de vista estrictamente jurídico, se puede establecer que el derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que rigen las relaciones de trabajo privado, antes, durante y después de la formación del vínculo obligatorio, teniendo a la vista la protección de la actividad humana dependiente y remunerada.

Krotoschin lo define como: "Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico"<sup>2</sup>.

Por su parte Cabanellas lo conceptualiza desde la perspectiva jurídica de la siguiente manera: "Aquella rama del derecho que tiene por finalidad principal la regulación de las

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 931

<sup>2</sup> **Ibid.** Pág. 604



relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo relativo al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.<sup>3</sup>

Para el tratadista Mario de la Cueva; el derecho del trabajo “es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”<sup>4</sup> y para Alberto Briceño citado por Mario de la Cueva; éste refiere que el derecho del trabajo es “El conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrono y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”<sup>5</sup>.

En cuanto a las definiciones anteriormente referidas se debe tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- El derecho de trabajo, de la manera que se encuentra regulado en nuestro sistema legal, es una rama de derecho público que se caracteriza por una relación subordinada entre patrono y trabajador o grupos colectivos de trabajo, que también puede ser: Directa o delegada, directa si es el patrono, delegada, por éste a otra persona, o bien en el caso del mismo trabajador, cuando éste presta algún servicio en el cual éste es un técnico.

---

<sup>3</sup> **Ibid.** Pág. 603.

<sup>4</sup> De la Cueva Mario. **Derecho mexicano de trabajo.** Pág. 210

<sup>5</sup> **Ibid.**

- Asimismo, según el derecho positivo, dicha relación se caracteriza por el elemento de dependencia, el cuál define la esencia de la relación y es el elemento mediante el que las relaciones contenidas en el derecho de trabajo. En este caso el trabajador utiliza todo el equipo y la infraestructura propiedad del patrono.
- Se diferencian de otro tipo de relaciones, tales como los contratos de prestación de servicios profesionales contenidos en el Código Civil. A este respecto, el concepto de Cabanellas incluye las relaciones profesionales dentro de la definición del derecho laboral, situación que no es aplicable a la legislación guatemalteca, debido a que ésta le da diferente tratamiento y naturaleza al trabajo profesional.
- Por último, se considera que el derecho laboral, independientemente que se desarrolla mediante principios positivos, es una rama del derecho que se encuentra directamente influenciada por principios económicos, políticos y sociales, es decir que la misma evoluciona constantemente junto a los cambios que sufre la sociedad. Aunque precisa aclarar que tales cambios en muchas oportunidades no se producen de manera formal pues su incorporación a la legislación lleva un proceso, el cual muchas veces se ve obstaculizado por los actores intervinientes en las relaciones laborales.

Asimismo, de las referidas definiciones se acentúan varios aspectos que se deben tomar en cuenta, tales como:

- **En relación con el sujeto:** En esta relación se aprecia la protección del Estado, a la parte económica débil de la relación laboral; en este caso, el trabajador.

- **En cuanto al objeto:** Las políticas principales de las relaciones entre capital y trabajo, de los patronos con los trabajadores, en las distintas fases de la producción de bienes materiales y servicios, la repartición y consumo de las riquezas.
- **Por la naturaleza de la relación:** Conjunto de leyes que consideran unidos a patronos y trabajadores, unidos por una relación contractual.
- **De índole dual:** Se basa en las partes que componen la relación laboral y el propósito de la misma, siendo pues el conjunto de normas y principios que regulan la relación laboral entre patronos y trabajadores y de éstos con el Estado, como protector y garante del trabajo. Se puede decir que es de índole dual pues en una relación laboral siempre existen dos partes, por un lado esta la relación existente entre patronos y trabajadores y por otro lado el involucramiento del Estado, como ente rector de las relaciones laborales

### **1.3 Naturaleza jurídica**

En concordancia con los considerandos que inspiran el Código de Trabajo en la legislación guatemalteca, se afirma que el derecho de trabajo es una rama de derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Sin embargo, a lo largo del estudio de las doctrinas que se refieren a la naturaleza jurídica de tan importante rama, se advierten una serie de criterios distintos que tratan de definir bajo diferentes perspectivas, la naturaleza del derecho de trabajo. Dentro de las corrientes que definen la naturaleza del derecho de trabajo, se citan las siguientes:

a) Derecho de trabajo como un derecho público: Los juristas que sustentan este criterio se basan en el hecho de que, las primeras manifestaciones del derecho laboral eran de indudable matiz público, en el sentido que dentro de los elementos que caracterizaban dicha rama del derecho se encontraba la irrenunciabilidad de un mínimo de ciertas garantías sociales protectoras del trabajador, la imperatividad de sus leyes que tendía a imponer coercitivamente a las partes que conformaban la relación laboral y su tutelaridad que pretendía mantener una actividad de ayuda mediante la aplicación de disposiciones, como ya se mencionó, irrenunciables.

b) El derecho laboral como un derecho privado: los seguidores de esta postura debaten que el derecho laboral por tener como elemento esencial la contratación, que es un acto espontáneo y voluntario entre partes, pertenece al derecho privado. En cuanto a la aplicación de los principios de tutelaridad, irrenunciabilidad de las garantías e imperatividad de sus normas, consideran que dichos principios no le quitan el carácter de derecho privado, ya que dichos principios son de aplicación secundaria y supletoria; es evidente que el derecho guatemalteco positivo de trabajo que dentro de los principios que por esencia construyen la infraestructura del derecho laboral se encuentra la tutelaridad, irrenunciabilidad e imperatividad; por ende, no se considera correcto afirmar que el derecho laboral tiene naturaleza de derecho privado.

c) El derecho de trabajo como un derecho mixto: a este respecto, los seguidores de esta corriente combinan las teorías anteriormente relacionadas en el sentido de afirmar que el derecho laboral es un derecho mixto, pues si bien establece una serie de principios

y leyes de carácter irrenunciable, inmodificable y de aplicación obligatoria, también establece principios y leyes en las que impera la autonomía de la voluntad, tales como la contratación individual y colectiva de trabajo, figuras de esencial importancia en el derecho laboral, y las cuales vienen a integrar gran parte de la infraestructura de tan importante rama del derecho, dotándolo de una naturaleza propia, sui géneris.

En tal virtud y debido a que la figura contractual es parte indispensable del derecho laboral, se considera que es acertado afirmar que es una rama del derecho público. Es un derecho hondamente democrático por que se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores realizando una armonía social que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos y por que el derecho de trabajo es necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

#### **1.4 Contenido del derecho de trabajo**

Parece absurdo decir que el contenido del trabajo es el trabajo mismo. Se expresa mucho y a la vez se dice muy poco o nada, pues no todo el trabajo excepto si este es subordinado, es el que se presta en relación de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo no se puede decir que todo el derecho de trabajo es convencional, ya que cada día éste extiende su campo de acción.

Asimismo, se puede notar que la autonomía de la voluntad está sucumbiendo, por tal razón, si la posición convencional fuera importante, se palparía con que traspasan en forma directa en el contenido del derecho laboral, la auténtica base de este derecho estriba en que el trabajo es un hecho social realizado por el trabajador, ejecutado en virtud de un contrato o relación de trabajo basado en una obligación legal y cuyo



perfeccionamiento da origen a otras instituciones que superan las relaciones contractuales tales como:

- Contratos colectivos.
- Reglamentos internos de trabajo.
- Pactos colectivos de convenios de trabajo, entre otros.

Resumiendo lo anterior, se hace necesario esquematizar el contenido del derecho de trabajo según las siguientes instituciones:

#### **1.4.1 Derecho de huelga**

Esta institución es una garantía constitucional, que establece el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación, y podrán ejercerse únicamente por intereses de orden económico social. El Código de Trabajo, regula el derecho de huelga en el título séptimo, dentro de los conflictos de carácter económico. La huelga y el paro tienen en común la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en forma pacífica, la primera de los trabajadores y el segundo del o de los patronos.

#### **1.4.2 Derecho en el trabajo**

Esta parte del derecho de trabajo trata la reglamentación de las condiciones en que los trabajadores prestan los servicios, asimismo leyes protectoras de los trabajadores, reglamentos internos de trabajo, jornadas laborales, horas extraordinarias, reglamentos de higiene y seguridad. Cada una de las instituciones mencionadas son temas amplios para

su discusión, por ejemplo al referirnos a los reglamentos interiores de trabajo, el Código de Trabajo establece que es el conjunto de normas, elaborado por el patrono de acuerdo con la ley, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo, es de esta manera que el patrono y trabajador establecerán la forma de desempeñar cada uno sus obligaciones.

#### **1.4.3 Derecho del trabajo**

Se refiere al salario, contrato de trabajo, limitaciones a la libertad contractual y relación de trabajo, todas estas instituciones y todas aquéllas que se relacionan con este tema se encuentran debidamente reguladas en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

#### **1.4.4 Derecho posterior al trabajo**

Incluyéndose en este tema la previsión social, en este caso particularmente a Guatemala a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; las jubilaciones o pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre e indemnizaciones por accidentes o bien enfermedades profesionales.

#### **1.4.5 Derecho colectivo de trabajo**

Comprende los sindicatos, los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, conflictos colectivos, asimismo la conciliación y arbitraje; dentro de estas

instituciones patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias, el Código de Trabajo los regula a partir del título duodécimo.

## **1.5 Caracteres generales del derecho de trabajo.**

### **1.5.1 Es un derecho nuevo**

Este derecho se originó en los siglos XVIII y XIX, producto de la evolución política, la transformación económica y el cambio social determinados a raíz de la Revolución Francesa, la Revolución Industrial y los propósitos de Revolución Social, mitigadas por el intervencionismo estatal. Es por ello que el derecho de trabajo es considerado como un derecho nuevo en comparación con el derecho civil y otras ramas del derecho que tienen su origen desde la época de la antigua Grecia y del imperio romano.

### **1.5.2 Es de orden público**

Debido a la limitación de la autonomía de la voluntad, así como el sentido social de algunas instituciones y por el interés del Estado; surge para promover la estabilidad económica y consolidar la paz social. Ya que, las normas jurídicas son un conjunto de reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado.

### **1.5.3 Es protector**

Resguarda por la salud de los trabajadores, al establecer el horario de las jornadas de trabajo, los descansos semanales, vacaciones anuales; asimismo prohíbe el trabajo infantil, restringe horarios a los menores, respecto a las mujeres, protege la maternidad.

#### **1.5.4 Tiende a internacionalizarse**

Debido a la solidaridad de los trabajadores de los distintos países y para evitar la competencia desleal de los empresarios, todo esto en coordinación y estimulación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), han creado convenios en las cuales las naciones miembros los aceptan como legislación propia. Se dice que tiende a internacionalizarse, porque actualmente los gobiernos aplican los convenios laborales que han sido ratificados por los distintos Estados, es decir, existe una legislación que es aplicada de igual manera en Guatemala como en países sudamericanos o europeos.

#### **1.5.5 Posee plena autonomía**

Tiene autonomía tanto didáctica como científica y legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las demás ramas de la enciclopedia jurídica, asimismo, con el derecho civil del cual ha emergido habiendo obtenido personalidad propia.

#### **1.5.6 Es dinámico**

Se adapta fácilmente a los procesos económicos y sociales, moderándolos a veces, además del perfeccionamiento técnico de las instituciones privadas del derecho laboral.

#### **1.5.7 Es democrático**

Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el

derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad, postulados que tienen su origen en la Revolución Francesa de 1789 a 1801, además lo contempla el cuarto considerando inciso f) del Decreto 1441, del Congreso de la República, Código de Trabajo.

## **1.6 Finalidades del derecho del trabajo**

“La finalidad del derecho del trabajo esta comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrono y trabajador”.<sup>6</sup>

Es decir que éste, como creación del hombre y de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, ese medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de una serie de principios, normas, fuentes, que le deben de dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

---

<sup>6</sup> Villalobos, Gabriela. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 14

Es preciso hacer notar que desde sus inicios se pretendió proteger al trabajador y se le sigue protegiendo, sin embargo, en la actualidad esa intervención protectora ha variado, debido a que la situación en que se encontraban los trabajadores hace doscientos años no es la misma que la actual. El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se da hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina.

### **1.7 Otras instituciones del derecho del trabajo**

Algunas instituciones que se pueden mencionar y que son parte del derecho de trabajo son:

- Jornadas y descansos.
- Trabajo sujeto a regímenes especiales.
- Higiene y seguridad en el trabajo.
- Sindicatos.
- Conflictos colectivos de carácter económico.
- Prescripciones, sanciones y responsabilidades.
- Organización administrativa de trabajo.
- Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- Oficina Internacional de Trabajo.
- Procedimiento ordinario.
- Procedimiento en materia de previsión social.

## **1.8 Importancia y proyecciones del derecho de trabajo:**

El derecho laboral es una rama del derecho público que revista una gran importancia debido a que dentro de sus principales finalidades está la protección al más débil, es decir es tutelar del trabajador; concede garantías mínimas a favor del trabajador y es pacificador debido a que sus normas son conciliatorias.

El derecho, en su conjunto, es una creación o descubrimiento del hombre, que se pone a su servicio para regular las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos hombres. Por regla general, las nuevas disciplinas jurídicas van surgiendo de otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les han dado acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia.

El derecho laboral se deriva del derecho civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, era pues, una típica rama privada. En la medida que el derecho común de la antigüedad se consideró insuficiente o inadecuado para resolver los emergentes fenómenos sociológicos, se fue perfilando una nueva disciplina jurídica que tuvo que recorrer un largo y difícil camino desde sus inicios. Actualmente es una disciplina con sus perfiles propios que definen su autonomía y por lo mismo su razón de existir, como parte del ordenamiento jurídico a la par de las demás ramas del derecho.

La Constitución Política de la República de Guatemala, considera al trabajo como un derecho social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y

principales prestaciones laborales. Destacan entre estos los de tutelaridad y el de irrenunciabilidad de derechos, así como la proclamación de que esos derechos son mínimos, susceptibles únicamente de ser mejorados. Precisamente en eso radica la importancia del derecho laboral, que es tutelar de los trabajadores.

La importancia de su estudio y las proyecciones pueden definirse así:

- Sirve para determinar la función tutelar del Derecho de Trabajo, que le da un trato preferente al obrero.
- Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- El conocimiento teórico y práctico del Derecho de Trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.

En este capítulo se ha profundizado más sobre la regulación del derecho de trabajo en Guatemala, como se puede observar el Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, desde sus considerandos y cada una de las normas jurídicas que lo conforman se basa en los principios consitucionales de tutelaridad, evolutivo, obligatoriedad, realismo, sencillez, conciliatorio, mínimo de garantías, irrenunciable, todo como un derecho que protege a la parte débil de la relación laboral que es el trabajador.

Para ampliar la sustentación constitucional acerca del derecho de trabajo, encontramos en nuestra Constitución Política de la Republica dos secciones que regulan



este derecho, la sección octava que regula el trabajo en general y la sección novena que norma lo relativo a los trabajadores del Estado.

En ese orden de ideas, encontramos que el Artículo 101 regula que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, y en su Artículo 102 regula una serie de derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo y en el Artículo 103 la tutelaridad de las leyes de trabajo. Otros de los artículos importantes es el Artículo 106 que regula la irrenunciabilidad de los derechos laborales, luego del Artículo 107 al 117, existe una amplia regulación constitucional relativo a los trabajadores del Estado, su régimen y demás derechos y obligaciones.

## CAPÍTULO II

### 2. Principios del derecho de trabajo

Previo a estudiar propiamente los principios del derecho del trabajo diremos que los principios jurídicos son los fundamentos del derecho o la atmósfera en la que se desarrolla la vida jurídica a partir de los cuales se despliega todo el aparato de normas, éstos responden al logro de valores tales como justicia, seguridad y bien común, en ese sentido, existen principios del derecho sustantivo y del derecho adjetivo.

Como es de nuestro conocimiento, el derecho sustantivo se refiere a las normas que conceden derechos e imponen obligaciones que no están relacionadas con el proceso, es el que impone los comportamientos que deben seguir los individuos en la sociedad y establece sanciones en caso de su incumplimiento.

Entonces se dice que el derecho sustantivo se refiere al conjunto de normas que establece los derechos y obligaciones de los sujetos que están vinculados por el orden jurídico establecido por el Estado.

Por aparte, el derecho adjetivo lo integran aquellas normas también dictadas por el órgano competente del Estado que permitan el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes que se establecen con el derecho sustantivo, es decir es el derecho que regula los principios imperantes, procesos y procedimientos a seguir para la aplicación del derecho sustantivo.

En cuanto a los principios que inspiran propiamente el derecho del trabajo, hay que mencionar que hay principios propiamente del derecho laboral sustantivo y principios del derecho laboral adjetivo. Precisa anotar que éstos no siempre están regulados de manera expresa en las normas, pero se infiere de ellas que los contienen, asimismo que cada sistema económico o político crea un concepto propio de derecho del trabajo y en tal sentido estos varían dependiendo de dicho factor.

En este capítulo se reseñarán los principios propios sustantivos del derecho de trabajo y los principios procesales, en virtud de que los segundos se dice que son parte integrante de los primeros; de allí la dificultad para separar unos de otros porque muchos de los principios del derecho sustantivo tienen, dentro de su contenido, aspectos de carácter instrumental o procesal, y viceversa.

## **2.1 Breve relación histórica de los principios laborales**

Durante la administración del Doctor Juan José Arévalo Bermejo, el 11 de marzo de 1945, la Asamblea Nacional Constituyente emite una nueva Constitución. Esta Carta Fundamental entra en vigencia el 15 de marzo del mismo año y es considerada como una de las más avanzadas y democráticas que ha regido a Guatemala desde que obtuvo su independencia política, la cual siguiendo el ejemplo de la Constitución Mexicana de 1917, incluyó todo un capítulo dedicado a las llamadas “Garantías Sociales”, en cuya sección primera trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga; asimismo, se sientan las bases del futuro régimen de

seguridad social obligatorio y se recoge el concepto de propiedad privada -en función social.

## **2.2 Principios sustantivos del derecho del trabajo en el ordenamiento jurídico guatemalteco**

Estos principios constituyen el conjunto de criterios que inspiran directa o indirectamente las normas del derecho laboral que no están relacionados con el proceso, y que responden al logro de valores tales como justicia, seguridad y bien común.

### **2.2.1. Principio de tutelaridad**

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad; contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

Al tenor de la legislación guatemalteca, la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica existente entre los sujetos involucrados en la relación laboral (los trabajadores y los empleadores o patronos), otorgándoles una protección jurídica preferente a los que presume necesitan mayor protección y asistencia los trabajadores; cumpliendo un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil.

Así mismo en cuanto a la tutelaridad se dice que este es un principio que sustenta todas las ramas de la disciplina, empero que en el derecho individual es donde se evidencia tal protección pues todas las normas sustantivas y adjetivas, son favorables al trabajador. Es decir que dicho sujeto al presentarse ante un tribunal, goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Una por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso. En el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, mecanismos que han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Lo que sucede es que dado al gran poder que han adquirido los verdaderos grupos sindicales con su poder de negociación, el principio de tutelaridad en materia colectiva, es decir, la protección del Estado ha quedado relegada en segundo lugar, pues en las negociaciones colectivas se han adquirido ventajas y derechos por encima de las normas laborales existentes

La Constitución Política de la República establece, en el Artículo 103 lo preceptúa al establecer: : “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son (...) tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes (...)”; Asimismo, en el considerando cuarto, literal a) del Código de Trabajo se

establece que: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Un ejemplo claro de la aplicación del principio de tutelaridad en legislación vigente es el establecido en el Artículo 17 del Código de Trabajo, mediante el cual se establece que para los efectos de interpretar dicha normativa, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.

### **2.2.2. Principio de irrenunciabilidad**

Este principio tiene por objeto asegurar los mínimos que establece la ley y evitar de esta manera que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo. Bajo la premisa de que el trabajador, ya sea por necesidad o por presión del empleador pueda renunciar a garantías mínimas con tal de obtener un trabajo, lo cual significa que aunque el trabajador acepte firmar un documento en el cual renuncie a sus derechos o acepte ser contratado en condiciones inferiores a las reguladas por el ordenamiento legal vigente, le asiste el derecho de reclamar lo que no le sea pagado de conformidad con la ley; por ejemplo una trabajadora que para obtener el empleo es obligada a firmar algún documento mediante el cual renuncia en caso de resultar en estado de gravidez, a los derechos derivados de tal estado; a ésta última le asiste el derecho de reclamar contra su patrono el pago en dinero de las prestaciones no otorgadas.

El referido principio se encuentra regulado en la Constitución Política de la República en su Artículo 106 el cual establece: "Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento".

Conviene aclarar cuales son esos derechos que tienen categoría de mínimos a los cuales se hace alusión, en mi opinión esos derechos son básicamente los contenidos en el Artículo 102 constitucional.

### **2.2.3 Principio evolutivo**

Al decir que el derecho laboral es evolutivo, estamos señalando que se encuentra en constante cambio. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del que hacer humano. Sin embargo, el derecho que nos ocupa esta imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Es decir que esa adaptación o evolución sólo ha de entenderse en dos sentidos a) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores. b) Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

Lo anterior significa que este derecho siempre esta avanzando, en una misma dirección, únicamente en beneficio de los trabajadores y el hecho de su existencia solamente justifica cambios positivos para aquéllos, y que el mismo no puede ser interpretado en su detrimento.

En la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, leyes laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases. La Constitución Política de Guatemala establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación colectiva (Art. 106); mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo: "El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo". Aquí se observa la existencia de un principio de garantías mínimas, pero que, de acuerdo a las posibilidades de las empresas, éstas pueden ser superadas mediante contratos individuales o negociaciones colectivas, aplicando entonces el principio evolutivo.

#### **2.2.4. Principio de realismo**

En armonía con el principio anteriormente relacionado, el derecho laboral debería tomar en cuenta la situación real y objetiva de los miembros que conforman la relación laboral. Como realismo se entiende la adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial. Indudablemente, y acorde con disposiciones tanto constitucionales como laborales, las leyes laborales deberán atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Adicionalmente el Código de Trabajo afirma que es un derecho realista y



objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado con base en una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y en base a hechos concretos y tangibles. Es decir que sus normas deberán actualizarse constantemente en concordancia con los cambios que observa la sociedad; por ejemplo, tomando en cuenta que hoy día un gran número de mujeres se han incorporado a la fuerza laboral del país, debería establecerse sanciones pecuniarias drásticas para aquellos patronos que incumplen el Artículo 155 del Código de Trabajo, el cual establece: “Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el “visto bueno de la Inspección General de Trabajo.”

### **2.2.5 Principio de obligatoriedad**

Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva en las relaciones existentes entre empleador y trabajador. Tal disposición se encuentra contenida en los considerandos del Código de Trabajo, literal c), el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley.

Es decir que se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

A través del principio de obligatoriedad, el Estado interviene, mediante su poder coercitivo en la relación patrono trabajador o grupo colectivo de trabajo; esto lo hace a través de las disposiciones legales aplicables.

Un ejemplo del principio de obligatoriedad en el derecho laboral, lo constituye el Artículo 106 de la Constitución Política de la República, el cual establece que: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores (...) Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

El principio que se estudia se encuentra estrechamente vinculado al principio de irrenunciabilidad, el cual es evidente o consecuencia necesaria de la obligación de cumplir ciertas normas que aunque sean expresamente renunciadas, dicha renunciabilidad no opera, pues deviene nula por mandato constitucional. Se debe tener presente que tanto el principio de obligatoriedad como el de irrenunciabilidad son principios que rigen la parte

pública del derecho laboral. En cuanto a la parte pública del derecho laboral, se puede resumir a la aplicación de los derechos y garantías mínimas al trabajador; sin embargo, no se debe perder de vista las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo, siempre y cuando respeten los mínimos irrenunciables, son áreas del derecho laboral en las que impera la autonomía de la voluntad de las partes.

### **2.2.6 Principio conciliatorio**

Para que exista la conciliación es indispensable que con antelación a dicho instituto, exista desacuerdo o conflicto de intereses entre patronos y trabajadores, Es así como la conciliación se hace indispensable, para llegar a un entendimiento entre partes que tienen una relación directa y así, lograr destacar las coincidencias y posibles soluciones de los desacuerdos entre los miembros de la relación.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República en su parte conducente regula que: las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias (...); Así mismo el considerando f) del Código de Trabajo, invoca "una mayor armonía social"; a lo largo del citado cuerpo legal se encuentra contenido entre otras disposiciones: en el Artículo 17 el cual instituye al referirse a la interpretación de las leyes laborales, que se debe tomar en cuenta fundamentalmente "el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social"; El Artículo 274 señala que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es "armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores", tal como sucede con la Inspección General de Trabajo, que debe

apersonarse a los centros de trabajo para establecer si los patronos cumplen con sus obligaciones y ser mediadores en los conflictos que surjan entre patronos y trabajadores.

### **2.2.7 Principio de sencillez**

El derecho de trabajo va dirigido a un sector grande de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal de trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la tutelaridad.

Como ejemplo de ello podemos citar, el procedimiento probatorio en el campo procesal civil, el cual se encuentra bien definido como consecuencia de su propio formalismo, y así encontramos como base del mismo:

1. El ofrecimiento de la prueba;
2. Petición de admisión y;
3. Diligenciamiento.

Empero en el campo procesal laboral no sucede lo mismo, dada la sencillez y celeridad que le fijaron los legisladores, por lo que únicamente encontramos como fases del procedimiento probatorio en el juicio ordinario de trabajo:

1. El ofrecimiento de la prueba y
2. El diligenciamiento.

### **2.3. Principios adjetivos o procesales**

El profesor Pla Rodríguez en relación a los principios del proceso laboral señala que son: “Límites directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.<sup>7</sup>

Precisa resaltar que esos principios no siempre están regulados de manera expresa (caso guatemalteco) en las normas, pero se infiere de ellas que los contienen. La regla generalizada es que los códigos y leyes procesales de trabajo no contemplan expresamente los principios que los informan. En la mayor parte de países, solo algunos pocos principios se encuentran contemplados en forma expresa y en algunas oportunidades ni siquiera figuran en las normas procesales del trabajo, sino en otras leyes, a tal caso no escapa Guatemala, en donde los principios de publicidad y gratuidad tienen raíz constitucional.

#### **2.3.1 Principio de impulso procesal de oficio**

El procedimiento en los juicios de trabajo y previsión social, es actuado e impulsado de oficio por los tribunales, una vez solicitada su intervención. Por este principio, en el derecho procesal del trabajo, no existe ni puede operar la institución del abandono, perención o caducidad de la instancia. Este principio lo encontramos en los Artículos 285, 321, 334, 340, 344, 345, 352 y 357 del Código de Trabajo.

---

<sup>7</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de Derecho procesal del trabajo**. Pág. 4.

Dentro de las normas citadas ejemplifica de forma sencilla este principio, la facultad del juzgador regulada en el Artículo 357 del Decreto 1441, pues aunque ninguna de las partes hubiera solicitado que se trajera a la vista algún documento o actuación; el órgano jurisdiccional si lo estima pertinente para aclarar situaciones dudosas podrá decretar u ordenar tal acto procesal.

### **2.3.2. Principio de inmediación procesal**

Consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de calidad probatoria. Remarca que la presencia del Juez en la práctica de todas las diligencias de prueba es indispensable, excepto lo relativo a la delegación para la práctica de diligencias fuera de su circunscripción territorial, a través de despachos y exhortos. Este principio y la excepción lo encontramos en los Artículos 321 y 349 del Código de Trabajo.

Con respecto a este principio conviene comentar algo que es común en los juzgados de trabajo. El juez está ausente; Suele ocurrir en la realidad nacional que en muchas ocasiones hay jueces que cubren dos o tres ramas del derecho y como consecuencia de ello se juntan con audiencias en la misma fecha y hora, causando tal situación inconvenientes en el cumplimiento de sus labores y principalmente el incumplimiento del principio que se estudia. En tal sentido el Código de Trabajo en el

Artículo 346 regula el procedimiento a seguir en estas circunstancias y al respecto establece en su parte conducente: “Todas ... Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal”.

### **2.3.3. Principio de oralidad**

El inicio y la sustanciación del proceso deben hacerse en forma predominantemente oral. Es necesario que el proceso en el derecho del trabajo, sea informado por el principio de oralidad, pues la inmediación y el contacto directo del Juez con las partes y las pruebas no serían posibles. Lo mismo sucedería en relación a la concentración de actos procesales en pocas diligencias. La necesidad de un juicio rápido, barato y accesible para los trabajadores hace imperativo este principio, el cual encontramos en los Artículos 321, 322, 333 y 335 del Código de Trabajo.

Ahora bien, cabe recordar que el Estado de Guatemala se caracteriza sociológicamente como un país multiétnico y multilingüe, por lo que en relación al principio que se estudia puede suceder que cualquiera o ambas partes de la relación laboral no hablen castellano, sino únicamente algún otro idioma o dialecto, caso en el cual al tenor del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo y del Artículo 357 del Decreto 1441, la parte que no comprenda correctamente el idioma español tendrá derecho a elegir un traductor o interprete para que lo asista, empero si éste no hace uso de

su derecho, el titular del órgano jurisdiccional en el uso de las facultades que le confiere el Artículo precitado del Código de Trabajo, designará un traductor o interprete para el acto que se realiza.

#### **2.3.4. Principio de concentración procesal**

Este principio indica que debe concentrarse el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias.

El principio de concentración procesal tiende a evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, pues esta dispersión en el tiempo y en el espacio de las diversas actividades procesales reduce la eficacia de cada una de ellas. De tal manera que en la primera comparecencia se pueden concentrar los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, contestación de la misma, reconvencción, contestación de la reconvencción, interposición de excepciones, resolución de las excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, tacha de testigos y resolución de determinados incidentes.

Por su naturaleza este principio está interrelacionado con los principios de inmediación, de oralidad y de economía procesal.

#### **2.3.5. Principio de publicidad**

Determina que las partes y hasta terceras personas, pueden presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto aquellas que merecen reserva



por razones de índole moral, como por ejemplo cuando se trate de casos de menores de edad o incapacitados, o porque perjudique la integridad moral de las partes ante la sociedad, así mismo, para no entorpecer la investigación de los hechos (materia penal) o para no hacer peligrar la seguridad nacional. Este principio está contenido en el Artículo 63 de la Ley del Organismo Judicial

### **2.3.6. Principio de economía procesal**

Las partes son marcadamente desiguales, por un lado está el patrono económicamente poderoso y por el otro, el empleado económicamente débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado, mientras el segundo, imposibilitado para mantener procedimientos lentos, caros, con intervención de abogados.

Es por ello que los juicios laborales deben ser sencillos, antiformalistas y sobre todo deben ser rápidos y eficaces, para que se cumpla con los principios de celeridad y economía procesal, ayudando de esa manera a los trabajadores que no cuentan con suficientes recursos para pagar juicios largos y desgastantes, lo cual es obligación del Estado, mediante el Organismo Judicial, hacer cumplir estos principios en beneficio de la parte más débil económicamente.

Este principio se manifiesta en la gratuidad de la administración de justicia, en la celeridad y sencillez del procedimiento, no necesitar auxilio de abogado en los escritos y audiencias. Este principio va ligado íntimamente con los principios de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio.

### **2.3.7. Principio de preclusión**

Se representa en el hecho de que las diferentes etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. Algunos ejemplos: el actor tiene facultad de ampliar su demanda hasta el momento de la comparecencia a juicio oral; el demandado tiene facultad de contestar la demanda y de reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia; el demandado puede interponer excepciones (salvo cosa juzgada, pago, transacción y prescripción), hasta en el momento de contestar la demanda. Tiene relación con la economía procesal, pues persigue la celeridad del proceso.

### **2.3.8. Principio de probidad y lealtad**

Consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio. Se materializa este principio, por ejemplo, cuando se exige la individualización de las pruebas para poder ser rebatidas por la contraparte, cuando se establecen sanciones para quienes interponen excepciones, incidentes o recursos frívolos o manifiestamente improcedentes.

Actualmente este principio es de los mas vulnerados en la práctica judicial, pues los litigantes abusan de las excepciones y de los recursos que interponen, pues plantean algunos que son notoriamente frívolos, con el único fin de retrasar los procesos en

perjuicio de los trabajadores, en tal sentido, considero que para el cumplimiento de este principio, debe de reformarse algunas normas en la que se regule sanciones a los litigantes que hagan uso de recursos notoriamente frívolos.

### **2.3.9. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba**

Este se encuentra en el Artículo 361 del Código de Trabajo que establece: Salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.

Este principio rechaza, aunque no completamente, el sistema rígido de la prueba tasada.

### **2.3.10. Principio de adquisición**

Consiste en que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él, sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes. Es decir, la prueba se despersonaliza del que la aporta al proceso".<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Morales Díaz, Hugo René. **Los Principios generales, procesales y fuentes del derecho del trabajo.** pág. 22

## 2.4 Nuevos principios del derecho laboral

De conformidad con variadas legislaciones laborales en sus sistemas específicos, se reconocen diversos principios que informan a esta rama de la ciencia, que al decir de la jurista argentina Estela Milagro Ferreirós, “en el derecho del trabajo también se aplican principios generales con capacidad de suplir a los de esta rama del conocimiento, pero con subordinación a sus fines especiales, por lo que habrá otros que recordar e incorporarlos, junto con los que se han ido configurando durante los últimos tiempos”<sup>9</sup>.

En esa dirección señala Ferreirós que: “se destacan como nuevos principios que dimanen de la experiencia, la doctrina y la jurisprudencia, a los siguientes: a) Principios del esfuerzo compartido y de nivelación social; b) Principio de homogeneización; c) Principio de subordinación; d) Principio de normalización del trabajo atípico; e) Principio de pluralidad de los microsistemas; f) Principio de Integración y pacificación; g) Principio de integración jurídica en el orden social; y, h) Principio de progresividad”<sup>10</sup>.

Al respecto el Dr. Julio Armando Grisolia en concordancia con la doctora Ferreirós, apunta que los principios del esfuerzo compartido y de nivelación social, están estrechamente relacionados con la concepción de la justicia, proporcionalidad e igualdad, bajo la premisa de una equivalencia adecuada entre las prestaciones contractuales en donde se observan diferencias de poder entre las partes “tratando al desigual en proporción de la desigualdad existente, en una suerte de discriminación a la inversa. Su correcta utilización aporta al derecho del trabajo equilibrio necesario en aquellos casos en

---

<sup>9</sup> Grisolia, Julio Armando, **Derecho del trabajo y de la seguridad social. Doctrina, legislación, jurisprudencia, modelos.** pág. 190.

<sup>10</sup> **Ibid**

los que existen diferencias de poder apreciables entre las personas, en particular respecto del nivel social y en épocas de crisis.”<sup>11</sup>

Estos tratadistas, nos recuerdan que el derecho del trabajo tiene por objeto la regulación institucional de las relaciones entre los sujetos que conforman aquella relación y que en la búsqueda de tal fin se dirige por un lado, a la protección del trabajador, y por otro, a la función de conservación, readaptación y mejoramiento del sistema en donde encuentra dos funciones insoslayables:

Siendo el derecho del trabajo una legislación de compromiso social, de carácter transaccional, su estudio lleva, generalmente, a la conclusión de que se encuentra enclavada en él una exigencia de esfuerzo y colaboración de las fuerzas sociales.

Sobre dicha base, se ha comenzado a considerar, en los últimos tiempos, el principio del esfuerzo compartido, que inclusive ha sido mencionado en la legislación argentina reciente.

Tal principio hace referencia a la necesidad, sobre todo en épocas críticas, de repartir el esfuerzo que una sociedad necesita llevar a cabo generando un empuje humano y económico que se realiza para la obtención de la riqueza y su justa distribución.

---

<sup>11</sup> Grisolia, **Ob. Cit.**, pág. 192.

Claro está que la contribución a ese esfuerzo debe ser proporcionada a las reservas, al poderío y a la situación socioeconómica de cada uno de los protagonistas.

Se trata, por otra parte, de un principio altamente ligado a otro, denominado principio de nivelación social, ya que no es posible la vigencia del principio de igualdad, de rango constitucional, si no existe una adecuada equivalencia entre las prestaciones contractuales que son consecuencia de las diferencias de poder entre las personas, íntimamente vinculada con la distribución del trabajo que permite acceder a los bienes materiales e inmateriales.

El principio de nivelación social, derivado del principio de igualdad, se complementa con la idea de proporcionalidad, que implica tratar al desigual en proporción a la desigualdad (exclusión de privilegios o limitaciones infundados y veda de la excesividad o en el abuso).

Se trata de una suerte de moderna discriminación inversa que se adapta a los tiempos que corren.

La nivelación social y el esfuerzo compartido traen al derecho del trabajo y a su relación asimétrica una noción de equilibrio propia de la justicia, que debe imperar, sobre todo cuando existen diferencias de poder entre las personas. El legislador debe, a través de normas que sanciona, acudir en protección de los más débiles o menos poderosos, en tal sentido, si una problemática social no es atendida concreta o cabalmente por una norma, debe reformar las normas existentes y/o proponer nuevas normas que garanticen

la protección a todos los principios y garantías de los y las trabajadores, en el caso del tema que nos ocupa, crear normas que protejan el derecho de intimidad de la mujer trabajadora, todo de acuerdo con la vigencia del estado de derecho, que exige la limitación y el control del poder, el equilibrio de los órganos de Estado, y la conservación y el mejoramiento del sistema social.

Sobre estas bases, se puede sostener que el derecho del trabajo es regulador de los procesos sociales y para ello, puede elegir entre distintos caminos que, sin pretender la uniformidad (la unidad y la diversidad, son en la actualidad elementos asociados a la cultura jurídica moderna), contribuya a la homogeneización social; es decir que se proporciona y promueve el Estado Social, garantizando el bienestar de los ciudadanos. Estas tendencias vienen siendo sostenidas por los españoles desde hace más de una década y permiten concluir la existencia de vinculación del principio de homogenización.

## CAPÍTULO III

### **3. Los derechos humanos en el ámbito laboral**

Resulta indiscutible que los abusos, en cualquiera de sus manifestaciones, físico, psicológico o morales, pueden y suelen exteriorizarse en los diferentes ambientes en que la persona humana se desenvuelve. Ahora bien, adquieren singular importancia cuando se presenta en el ámbito laboral, en atención a las notas características que envuelven dicha rama del derecho.

La dignidad humana es un valor propio de la persona, y no existe persona alguna que carezca del mismo. Es el único valor absoluto y es el centro de creación de los derechos humanos, la concepción que se adopte en materia de estos derechos humanos dependerá, en cierto modo, de la posición filosófica de quien la tome, lo cual se verá más adelante.

El derecho internacional de los derechos humanos se estructura en torno a la tutela y pleno respeto de la dignidad, y al girar alrededor del postulado “todos los seres humanos somos iguales en dignidad y derechos” fundamenta el derecho a la igualdad de trato y el pleno respeto a la dignidad humana: principios contenidos en el preámbulo y articulado de diferentes instrumentos internacionales los cuales se relacionan de manera amplia con el derecho del trabajo, pues como ya se expuso nació –a comienzos del siglo XX, para establecer mecanismos de corrección de la desigualdad en el poder de contratación entre el trabajador y el empleador y, además, ha significado desde sus orígenes, el



reconocimiento de la dignidad de la persona que se desempeña en relación de dependencia,

### **3.1. Concepto**

Existen diversos conceptos de los derechos humanos, dependiendo cada uno de la escuela filosófica o percepción de la vida que se tenga. El concepto actualmente más aceptado es un punto medio entre el iusnaturalismo y el positivismo: “Existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta, consagrados y garantizados” (Daniel Zovatto, 1er. Seminario Interamericano Educación y Derechos Humanos, San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos 1985).

Según las escuelas iusnaturalistas, los derechos humanos existen independientemente de que sean reconocidos o no por la sociedad civil o el derecho positivo. Según la perspectiva positivista, solamente son derechos humanos los que son protegidos por el derecho positivo, por lo que pueden ser jurídicamente exigibles. Personalmente considero que el concepto más aceptado es un punto medio entre ambas posiciones porque parte de que a pesar de que los derechos humanos son inherentes a toda persona y por lo tanto no dependen de la voluntad política; para que puedan ser protegidos deben existir los medios jurídicos necesarios., ya que de conformidad con lo expresado por Gregorio Peces-Barba “Mientras una sociedad política no reconoce unos determinados derechos recibéndolos en su derecho positivo o interno o adhiriéndose a

una convención internacional que los proteja, no se puede hablar de estos en un sentido estrictamente jurídico, ni se puede alegar ante los tribunales competentes en caso de infracción”.

En mi opinión, los derechos humanos son las facultades, libertades y reivindicaciones inherentes a cada persona por el solo hecho de su condición humana, en otras palabras, se trata de derechos inalienables, por lo que nadie, bajo ningún concepto, puede privar de estos derechos a otro sujeto más allá del orden jurídico existente, además son independientes de cualquier factor particular, tal como raza, nacionalidad, religión, sexo, etc. entonces, los derechos humanos son cualidades inherentes del ser humano, pero su carácter jurídico está en su reconocimiento por parte del derecho positivo.

Según el Licenciado Arnoldo Brenes Castro, para evitar confusiones, se debe diferenciar entre el derecho humano como principio o ideal y el derecho humano como realidad legal. A nivel de principio o de ideal, no hay duda que el ser humano, por su sola condición de tal, tiene una serie de derechos, los cuales se fundamentan en los derechos morales y que se pueden considerar como parte del derecho natural. Sin embargo, es indiscutible el hecho de que un derecho humano solamente podrá ser efectivamente protegido si existen los mecanismos jurídicos necesarios que aseguren el requisito de la exigibilidad, que es precisamente la diferencia entre el derecho natural y el derecho positivo. En consecuencia, los derechos humanos como realidad legal solamente serán los que cuentan con los mecanismos jurídicos para exigir los deberes jurídicos de respeto correspondientes. Debido a lo anterior y de acuerdo a la más pura teoría jurídica, se puede concluir afirmando que solamente serán derechos humanos en el pleno sentido de

la palabra, aquéllos que tengan el carácter de derechos subjetivos, ya que solamente éstos tienen el carácter de la exigibilidad. Todos los demás serán derechos humanos pero entendidos como realidades sociales o ideales políticos, no como realidades legales.

De este modo, cuando hablamos de derechos humanos, nos estamos refiriendo a auténticos derechos, por lo tanto existentes y válidos, o como si lo fueran, exigibles en la forma y por los medios que el derecho pone en manos de sus titulares, los seres humanos.

Sin embargo los derechos humanos como realidad legal se han originado en los derechos humanos como realidad social o como ideal, por lo que existe la esperanza de que aquellos derechos humanos que todavía no cuenta con la protección jurídica, con el tiempo llegarán a ser derechos humanos como realidades jurídicas. Pero si nos queremos apegar a la teoría jurídica, debemos considerar como derechos humanos sólo aquellos que son derechos subjetivos o que tienen la vocación para llegar a serlo. Según este concepto, para Rodolfo Piza, los derechos humanos tienen las siguientes características:

- I. Son derechos subjetivos, y como tales, jurídicamente exigibles, y sólo en tanto que jurídicamente exigibles adquieren su plena significación.
- II. Al ser “humanos” y “fundamentales”, son derechos subjetivos de una naturaleza especial.

Por lo tanto para que los derechos humanos se conviertan en realidad legal, debe contarse con tres requisitos:

- I. Debe existir una sociedad garantizada en forma de Estado de derecho. Esto implica, en primer lugar, la capacidad de autodeterminación del pueblo para establecer sus

propias leyes o instituciones políticas; en segundo, el imperio de la ley, es decir, que tanto los individuos como las autoridades de ese Estado estén sometidos a unas normas impersonales y generales previamente establecidas, o sea, la ley.

II. Dentro del Estado, los derechos humanos deben de tener asignado un lugar dentro del orden social en que deben ser ejercitados. En otras palabras, debe crearse un sistema legal que los proteja.

III. Debe proporcionarse a quienes están en posición de ejercer los derechos humanos las garantías legales específicas y los recursos necesarios para asegurarse de que tales derechos son respetados. Estas garantías pueden ser organizadas por los propios Estados, o bien, debe existir la posibilidad de que la persona recurra a la esfera internacional a invocar su protección frente a los abusos del Estado.

El carácter positivo de los derechos humanos los sujeta a la evolución histórica de la humanidad, motivo por el cual éstos también han ido cambiando con el tiempo. Al igual que todo derecho, los derechos humanos han nacido en momentos en que los valores que están destinados a tutelar se ven amenazados. Por esto, encontramos diferencias en toda la gama de derechos humanos que existen en la actualidad. La clasificación más difundida es la que los ubica en tres generaciones.

### **3.2. Antecedentes**

Hace dos mil quinientos años, los griegos gozaban de ciertos derechos protegidos por el Estado, mientras que los esclavos, por no ser considerados ciudadanos no tenían esos derechos.

Los romanos conquistaron a los griegos y heredaron su civilización por lo que tenían ciudadanos que gozaban de derechos y esclavos que no.

El cristianismo significó un gran paso en la protección a los derechos humanos. Con su advenimiento se originó el derecho de asilo, pues los templos eran sagrados y cualquiera podía asilarse en ellos. También se originó el derecho de igualdad, ya que el cristianismo decía que todos eran iguales ante Dios e iguales entre sí.

Mucho tiempo después, en el año mil doscientos quince aparece en Inglaterra la Carta Magna en la cual el rey concedía normas jurídicas a favor de la nobleza que luego se fueron extendiendo también al pueblo. El avance de la Carta Magna consiste en que el rey también está obligado a acatarla; en sus artículos se prohíbe la detención ilegal, el robo, la tortura y malos tratos, se garantiza la propiedad privada, la libre circulación, la igualdad jurídica ante la ley. Existen en ésta, dos principios fundamentales: el respeto a los derechos de la persona y la sumisión del poder público a un conjunto de normas jurídicas.

En el año 1628 Carlos Primero ratificó la Carta Magna a través de la Petición of Rights. En 1689 se promulgó una ampliación de la Carta Magna a través de un documento llamado Bill of Rights.

En el año 1776 en Estados Unidos fue aprobada la Declaración de Virginia o la Declaración de los Derechos, formulada por los representantes del pueblo de Virginia, y, a la vez fue la declaración de independencia.

En Francia, en el año de 1789 fue aprobada la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, por la Asamblea Nacional Francesa; la cual estableció que los hombres desde que nacen son y permanecen libres e iguales en derechos. Así mismo dicha declaración contiene el derecho a la libertad, la propiedad, seguridad, resistencia y otros más.

El 5 de febrero de 1917 la Constitución Mexicana incorporó los derechos sociales, pues anteriormente solo se protegían los individuales.

El 12 de enero de 1918 el tercer congreso de los Soviets de Diputados obreros y soldados de Rusia aprobó la Declaración de los Derechos del Pueblo Trabajador Explotado.

Posteriormente en 1919 aparece la Constitución Alemana de Weimar, en la cual se contempla por primera vez la igualdad entre hombres y mujeres tanto en derecho como en obligaciones.

En 1948 se convocó a un congreso de Europa que fue celebrada en la Haya, en la cual se manifestaba el deseo de crear una carta de derechos humanos y un tribunal de justicia para velar por la observancia de dicha carta.

El 5 de mayo de 1949 nació el consejo de Europa con las Naciones del Tratado de Bruselas (Dinamarca, Noruega, Suecia, Irlanda e Italia).

El 19 de agosto de 1949 la Asamblea discutió sobre las medidas que debían tomarse para proteger los derechos humanos y elaboró una lista de los derechos que serían protegidos. Se crea una comisión europea de derechos humanos y una corte europea de justicia.

Las declaraciones de los derechos que el Estado reconoce en favor de las personas constituyen la esencia de la dogmática constitucional y supone dos afirmaciones que están vinculadas históricamente a los movimientos revolucionarios de Inglaterra, Estados Unidos y Francia, de los siglos XVII y XVIII:

- 1) la de que el individuo es dueño de una esfera de libertad personal en la que el poder estatal no debe intervenir;
- 2) la de que toda actividad del Estado debe estar sometida a normas jurídicas precisas, de suerte que el ejercicio esté debidamente limitado y garantice la vigencia de los derechos humanos.

Las declaraciones de derechos giran en torno de esta afirmación de libertad individual y de la consideración del Estado como instrumento para hacer efectiva esa libertad.

Históricamente, las primeras declaraciones de derechos con verdadero sentido democrático que estuvieron dirigidas a la generalidad de la población y no a determinados estamentos privilegiados fueron:

El Bill of Rights inglés del 13 de febrero de 1689, la Declaración de independencia de las trece colonias norteamericanas del 4 de julio de 1776, y la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, proclamada en Francia el 26 de agosto de 1789.

Éstas constituyen el antecedente histórico de las modernas declaraciones de los derechos de la persona humana. Desde el momento de que la declaración francesa fue incorporada a la primera Constitución revolucionaria de 1791 nació la nueva estructura constitucional formada por una parte orgánica y otra dogmática.

Las primeras tablas de derechos se basan en la doctrina de los derechos naturales. Según esta doctrina el hombre tiene por su sola calidad humana y antes de toda sociedad, unos derechos naturales independientes del fenómeno social y anterior a él, así lo declaran las tres declaraciones citadas anteriormente.

El hombre es el que concibe la idea de derechos al sentirse amenazado por los demás. Los derechos surgieron como reacción lógica y natural ante el decisionismo absoluto del régimen, que negaba todo valor al individuo, así nacen los derechos naturales del individuo.

América Latina también ha tenido su evolución dentro de la protección a los derechos humanos. En 1917, Alejandro Álvarez presentó al Instituto Americano de Derecho Internacional un proyecto sobre los derechos internacionales del individuo y las organizaciones internacionales, aquí se contenían cláusulas de las diferentes constituciones de los Estados latinoamericanos, dicho proyecto se presentó en la V Conferencia Interamericana en Santiago de Chile en 1923.



En 1938 en la VIII Conferencia Interamericana adoptó la Declaración de los derechos de la mujer.

En 1945 en la Conferencia interamericana sobre los problemas de la paz y la guerra, desarrollada en México, se encargó al comité jurídico interamericano la preparación de un proyecto sobre los derechos y obligaciones del hombre.

En 1948 la IX Conferencia Interamericana de Bogotá tuvo cuatro puntos esenciales: 1) la adopción y firma de una nueva carta; 2) la adopción del nombre de Organización de Estados Americanos OEA; 3) la adopción de la declaración americana de los derechos y obligaciones del hombre; 4) la designación del comité jurídico interamericano para que preparara un proyecto para un tribunal interamericano que protegiera los derechos humanos.

En 1959 durante la V conferencia de consulta de los Ministros de Relaciones Exteriores de Santiago de Chile obtuvieron grandes resultados en cuanto a la preparación de un proyecto de convenio americano de derechos humanos y la creación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, pero no fue sino hasta el 22 de noviembre de 1969 cuando pudo ser firmada por los países signatarios.

### **3.2.1. Evolución de los derechos del hombre en la era moderna**

El profesor Rivero distingue tres etapas sucesivas en la evolución de los derechos del hombre, a partir de la Declaración francesa de 1789. La primera se prolonga hasta 1914; durante este período, anota él, se consolidan las concepciones liberales surgidas de

aquella Declaración, no solo en Francia sino en muchos países de Europa y América. La segunda etapa comprende desde el triunfo de la revolución Bolchevique en Rusia y final de la Primera Guerra Mundial, hasta 1946; en ella ciertos Estados se esfuerzan por conciliar la tradición liberal con los ideales socialistas. Cabe recordar que para los socialistas marxistas las libertades consagradas por el Estado burgués capitalista no son sino libertades formales y que para ellos la verdadera liberación del hombre, resulta de su emancipación económica, la cual se logra a través de la socialización de los medios de producción y de la tierra. La tercera etapa, en fin, es la etapa contemporánea que arranca de 1946 y se caracteriza por una proliferación de documentos, tanto nacionales como internacionales, que intentan sintetizar los ideales liberales y los socialistas en lo que concierne a los derechos del hombre. Entre estos documentos se destaca por su importancia y su vigencia mundial, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

### **3.3. La declaración Universal de los Derechos Humanos**

Esta declaración fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Se buscó con ella asegurar una protección más efectiva de los derechos del hombre a nivel mundial, pese a que la Declaración en si misma no tiene fuerza coercitiva, ni compromete jurídicamente a los Estados signatarios; pero indiscutiblemente éstos adquieren, por el hecho de su adhesión a ella, un serio compromiso moral de respetar sus principios ante la comunidad internacional.

La Declaración consta de un preámbulo y de treinta artículos. En el preámbulo se consigna el propósito de los pueblos de las Naciones Unidas, entre otras cosas, de

reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas y se afirma que la libertad, la justicia y la paz en el mundo, tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.

### **3.4. Otras declaraciones contemporáneas**

Con posterioridad a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con el propósito de desarrollar e implementar aún más sus alcances, han sido adoptadas, tanto a nivel mundial, como regional y nacional, por los Estados, otras trascendentales declaraciones de derechos. Entre ellas se destacan el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, suscrito el 22 de noviembre de 1969, por los plenipotenciarios de los países americanos, y que busca, de acuerdo con su preámbulo, consolidar en este continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre.

### **3.5. Clasificación de los derechos humanos**

Los derechos humanos han sido clasificados atendiendo a la época en que fueron reconocidos y en atención a su contenido, como se reseñan a continuación.

### **3.5.1. Atendiendo a la época de su reconocimiento**

Los derechos humanos se clasifican en: de primera generación, de segunda y tercera generación, sin embargo según Jorge Mario García Laguardia y Edmundo Vásquez Martínez existen solamente tres categorías de derechos humanos, los cuales son:

La primera es la integrada por los derechos autónomos o de libertad o derechos individuales, hoy en día conocido como los derechos civiles. Estos derechos son “los que reconocen determinados ámbitos de acción a la autonomía de los particulares, garantizándole la iniciativa e independencia frente a los demás miembros de la comunidad y frente al Estado, en aquellas áreas concretas en que se despliega la actividad y capacidad de las personas, incluyendo una pretensión de excluir a todos los demás sujetos del ámbito de acción que se pone a disposición de sus titulares.

La segunda categoría está compuesta por los derechos políticos o de participación política y estos son los derechos a través de los cuales se reconoce y garantiza la facultad que corresponde a los ciudadanos, por el mero hecho de serlo, de tomar parte en la organización, actuación y desarrollo de la potestad gubernativa.

La tercera categoría es la conformada por los derechos sociales que más específicamente conocidos como económicos, sociales y culturales, estos derechos constituyen pretensiones que los ciudadanos, individual o colectivamente, pueden esgrimir

frente a la actividad social y jurídica del Estado, es decir, que implican el poder exigir al Estado determinadas prestaciones positivas.

### **a) Primera generación: Derechos civiles y políticos**

Los primeros derechos humanos en ser reconocidos históricamente son los llamados derechos civiles y políticos, cuyo reconocimiento se produce como consecuencia de los abusos de las monarquías y gobiernos absolutistas del siglo XVIII y que coincide con los movimientos democráticos y revolucionarios de fines de este siglo.

Entre los antecedentes principales de los derechos civiles y políticos se debe mencionar el “Bill of Rights” norteamericano del Estado de Virginia del 12 de julio de 1774, la Declaración de Independencia de Estados Unidos del 4 de julio de 1776 y la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano del 26 de agosto de 1789, producto ésta última de los ideales de la revolución francesa. En la actualidad, el documento que por excelencia establece la protección de los derechos civiles y políticos es el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Las garantías establecidas en ese Pacto fueron diseñadas básicamente para proteger a los individuos contra las acciones arbitrarias de los gobiernos y para asegurarles a las personas la oportunidad de participar en el gobierno y en otras actividades comunes.

De la lectura de dicho instrumento se observa que la mayoría de los derechos allí consagrados protegen básicamente la libertad y seguridad de las personas. Por esto, a

grandes rasgos, la doctrina señala las siguientes características de los derechos civiles y políticos:

I. En general imponen un deber de abstención a los Estados, es decir, un papel pasivo, ya que se parte de que el Estado solamente debe reconocer estos derechos y no violarlos. Esta regla no es absoluta, ya que existen determinados derechos civiles y políticos, que para su efectivo goce y ejercicio, requieren la defensa estatal “un hacer”, el cual lejos de estar dirigido a interferir en la esfera individual de la persona, limitando o restringiendo esos derechos, tenga como fin crear las condiciones que hagan materialmente posible el goce y ejercicio de los mismos.

II. Los titulares son los individuos; en el caso de los civiles es el ser humano y, en los políticos, el ciudadano en ejercicio.

III. Por su naturaleza son reclamables en general, en todo momento y lugar, porque siendo esencialmente una abstención estatal, no ocasionan una carga que varíe de un Estado a otro. Por este motivo, los derechos reconocidos en el Pacto de Derechos Civiles y Políticos son de implementación inmediata, como quedó establecido en el Artículo 2 de ese documento.

#### **b) Segunda generación: Económicos, sociales y culturales.**

Estos derechos se llaman de segunda generación porque aparecieron en la esfera internacional después de los civiles y políticos. Históricamente se considera que surgen en el siglo XIX, como consecuencia del protagonismo del proletariado, a raíz de la industrialización creciente de las sociedades occidentales. Por este motivo, se dice que estos derechos tratan de integrar la libertad con la igualdad desde una perspectiva social

democrática. En este proceso se destaca la acción de la Internacional Socialista, los Congresos Sindicales y el papel de la Iglesia Católica, a través de su doctrina social, en especial, a partir de la Encíclica Rerum Novarum (1891) del Papa León XIII. Como lo señala Piza Escalante, estos derechos vienen a implicar un deber positivo generalizado de justicia social, transformando la democracia formal en democracia material y el Estado de derecho en Estado social de derecho.

El documento que consagra a nivel internacional estos derechos es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, el cual detalla, en forma de compromiso, los derechos humanos de esa índole consagrados en la Declaración Universal.

Características de estos derechos económicos, sociales y culturales:

- I. En general suponen un papel activo de los Estados, ya que éstos deben proveer los medios para que las personas puedan disfrutar de estos derechos. Al igual que con los Civiles y Políticos, existen excepciones a esta regla, como es el caso de la libertad de huelga, que en realidad involucra una abstención del Estado y no una actuación positiva.
- II. En cuanto al destinatario, el titular es tanto el individuo como algunas colectividades; entendiéndose dicho termino como la suma de todos los componentes sociales.
- III. Su efectiva implementación depende de los recursos económicos de cada Estado, por lo que no son reclamables inmediatamente, y su carácter será más bien “programático”. Esta regla tampoco es absoluta, porque existen algunos derechos de esta categoría como el derecho a la huelga y a la libre sindicalización, cuyo ejercicio depende

no del Estado sino de las personas, y la garantía se puede lograr a través de la acción policial del Estado y los recursos jurisdiccionales tradicionales.

Se estableció que debido a la desigualdad económica de los Estados, no era posible exigir a todos de igual manera la puesta en práctica inmediata de estos derechos.

Es claro que muchos de estos derechos, al no poder ser exigidos en la práctica, no son derechos subjetivos y por lo tanto, no son derechos humanos como realidad legal. Según este criterio, sólo los derechos de segunda generación cuyo ejercicio dependa del propio titular, como es el caso de los derechos de huelga y libre sindicación y para cuya garantía son suficientes la acción policial del Estado y los recursos jurisdiccionales tradicionales, serán verdaderos derechos humanos.

### **c) Derechos Humanos de tercera generación**

Se consideran derechos de la tercera generación a los derechos de los pueblos los cuales estaban incluidos dentro de los derechos sociales pero se separaron de los sociales.

Estos derechos no son individuales sino colectivos y todavía se están formando o gestando. También entre los derechos de la tercera generación se incluyen los derechos al desarrollo y el derecho al medio ambiente.

Germán Bidart, dice que la primera generación de derechos fue la de los clásicos derechos civiles que, expresan a la libertad negativa. La segunda es, en nuestro siglo, la



de los derechos convencionalmente adoptados sociales y económicos, que no dejan de ser del hombre, aunque en su titularidad y en su ejercicio se mezclen entidades colectivas o asociaciones. Esta segunda generación de derechos es más difícil que los civiles para adquirir vigencia sociológica, porque normalmente requieren prestaciones positivas por parte de los sujetos pasivos, se inspira en el concepto de libertad positiva, conjuga la igualdad con la libertad, busca satisfacer necesidades humanas cuyo logro no está siempre al alcance de los recursos individuales de todos, pretende políticas de bienestar, asigna funcionalidad social a los derechos, acentúa a veces sus limitaciones, deja de lado la originaria versión individualista del liberalismo, propone el desarrollo, toma como horizonte al Estado social de derecho.

La tercera generación de derechos, sin extraviar la noción de subjetividad de los derechos del hombre, la rodea más intensamente de un conjunto de supraindividual o colectivo, porque lo que en ese conjunto de derechos se formula como tales muestra el carácter compartido y concurrente de una pluralidad de sujetos en cada derecho de que se trata. Uno de los derechos de la tercera generación es el derecho a la preservación del medio ambiente y todos tenemos ese derecho subjetivamente, pero como el bien a proteger es común, forma una titularidad que, aun cuando sigue siendo subjetiva de cada sujeto es a la vez compartida por esa pluralidad en la sumatoria de un interés común.

### **3.5.2. Según su contenido.**

Atendiendo a su contenido los derechos humanos pueden dividirse en tres categorías:

- Individuales
- Sociales, culturales, económicos
- Políticos

Actualmente se agrega una categoría más que es nueva, la cual es denominada, los derechos de los pueblos que son de naturaleza colectiva.

Según Jorge Mario García Laguardia y Edmundo Vásquez Martínez existen solamente tres categorías de derechos humanos, los cuales son:

La primera es la integrada por los derechos autónomos o de libertad o derechos individuales, hoy en día conocido como los derechos civiles. Estos derechos son “los que reconocen determinados ámbitos de acción a la autonomía de los particulares, garantizándole la iniciativa e independencia frente a los demás miembros de la comunidad y frente al Estado, en aquellas áreas concretas en que se despliega la actividad y capacidad de las personas, incluyendo una pretensión de excluir a todos los demás sujetos del ámbito de acción que se pone a disposición de sus titulares.

La segunda categoría esta compuesta por los derechos políticos o de participación política y estos son los derechos a través de los cuales se reconoce y garantiza la facultad que corresponde a los ciudadanos, por el mero hecho de serlo, de tomar parte en la organización, actuación y desarrollo de la potestad gubernativa.

La tercera categoría es la conformada por los derechos sociales que más específicamente conocidos como económicos, sociales y culturales, estos derechos constituyen pretensiones que los ciudadanos, individual o colectivamente, pueden esgrimir frente a la actividad social y jurídica del Estado, es decir, que implican el poder exigir al Estado determinadas prestaciones positivas.

### **3.6 La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos**

La Declaración de Filadelfia, adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo de 1944 e incorporada en la Constitución de la OIT en 1946, explícita la relación existente entre los derechos humanos fundamentales y los derechos sindicales, “En ella se proclama, en el Artículo I b), que las libertades de expresión y de asociación son esenciales para un progreso constante, refiriéndose en el Artículo II a) a los derechos fundamentales inherentes a la dignidad humana. En 1970, la Conferencia Internacional del Trabajo afirmaba, solemnemente, este evidente vínculo al adoptar la resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles. Considerando, entre otras cosas, que existen principios firmemente establecidos y universalmente aceptados que definen las garantías básicas de las libertades civiles, que deberían constituir un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse...; Reconoce que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y

que el concepto de derechos civiles carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles".<sup>12</sup>

En la 79ª reunión de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en 1992, el Director General de la OIT señaló: "la OIT tiene un profundo interés por las libertades civiles y políticas, pues sin ellas no puede haber ni ejercicio normal de los derechos sindicales ni protección de los trabajadores."<sup>13</sup> Dicho vínculo se explica en razón de que los objetivos de la organización son la protección de los intereses de los trabajadores/as, la mejora de sus condiciones de trabajo y de vida, así como la promoción de la libertad de asociación, son los que deben contribuir a la implantación de la justicia social y a la garantía de una paz universal y duradera en el mundo entero.

A raíz de la mundialización de la economía, internamente, la OIT inició una discusión sobre la necesidad de identificar los derechos fundamentales de los trabajadores. Ello coincidió con la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en marzo de 1995, los Jefes de Estado y de Gobierno se comprometieron a procurar "el objetivo de velar por la existencia de buenos puestos de trabajo y salvaguardar los derechos e intereses básicos de los trabajadores".<sup>14</sup> Asimismo, otro Foro, el de la Organización Mundial del Comercio (OMC), afirmaba en la declaración final de su reunión en Singapur realizada en Diciembre de 1996: "Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el órgano competente

---

<sup>12</sup> [www.cinterfor.org.uy/public/.../oit\\_oea.htm](http://www.cinterfor.org.uy/public/.../oit_oea.htm)

<sup>13</sup> **Ibid.**

<sup>14</sup> **Ibid**

para establecer esas normas y ocuparse de ellas, y afirmamos nuestro apoyo a su labor de promoción de las mismas.”

En ese contexto, durante la 86° Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT aprobó la "Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento"<sup>15</sup>, levantando un bloque mínimo de derechos humanos fundamentales por cuyo respeto universal, los Estados Miembros asumieron el compromiso de garantizar su vigencia absoluta. Esta declaración trata de la libertad sindical y la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Dichos derechos laborales fundamentales se encuentran en ocho Normas Internacionales del Trabajo, que son:

Convenio 87, relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación.

Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Convenio 29, relativo al trabajo forzoso u obligatorio.

Convenio 105, relativo a la abolición del trabajo forzoso.

Convenio 100, relativo a la igualdad de remuneración.

Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Convenio 138, relativo a la edad mínima de admisión al empleo.

Convenio 182 sobre prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

---

<sup>15</sup> **Ibid**

### **3.7. Los derechos laborales como derechos humanos**

Desde hace más de una década, el mundo del trabajo viene transitando por un período de grandes transformaciones que están modificando sustancialmente los pilares sobre los que se constituyó el derecho laboral. El impacto de las nuevas formas de organización del trabajo ha supuesto un reto para la normativa laboral, acostumbrada a regular el trabajo subordinado y por cuenta ajena, ahora se enfrenta al desafío de ampliar su campo de regulación hacia el trabajo autónomo y la subcontratación.

Asimismo, la revolución tecnológica ha facilitado la producción a nivel global, donde la empresa-red se convierte en el paradigma de la unidad productiva: la independización de las fases de producción ya no sólo se materializa al interior de la empresa, sino inclusive externamente a ella.

Simultáneamente, hay un debilitamiento del Estado-Nación provocado por la globalización de la economía, los espacios nacionales se ven desbordados por unidades económicas que trascienden las fronteras, con lo que se pierde control sobre ellas y, en muchos casos, éstas resultan siendo más fuertes que un significativo número de Estados.

Nos enfrentamos a un escenario en donde los paradigmas del mundo del trabajo se han transformado sustancialmente y, a pesar de los esfuerzos normativos de las legislaciones nacionales, éstos no pueden desde sus ámbitos de aplicación cubrir el redimensionamiento del mundo laboral. La nueva dinámica económica es especialmente transnacional y los esfuerzos de los Estados se ven limitados en sus fronteras.

Con este nuevo panorama, se requiere gobernar la globalización económica desde el derecho internacional del trabajo, revalorizando su importancia en el actual escenario.

Ambas justificaciones se apoyan en la fundamentación axiológica y en la fundamentación antropológica respectivamente, permitiendo que el trabajador actúe de forma autónoma y asegure su supervivencia, sin sufrir un daño o perjuicio grave por trabajar, así como resaltando la centralidad del individuo en el mundo del trabajo.

La consagración de los derechos laborales en los tratados internacionales de derechos humanos y en las constituciones nacionales ha sido un proceso permanente durante el siglo XX. En el plano internacional se produce en dos ámbitos: el universal y el regional. El primero se remonta a la constitución de la OIT en 1919 y la normativa internacional del trabajo producida en su seno, consolidándose con la Declaración Universal de Derechos Humanos, -DUDH - 1948 y los Pactos Internacionales de 1966; y el segundo, en los tratados regionales de derechos humanos que han incluido el tema laboral dentro de sus regulaciones. La Constitución mexicana (1917) y la Constitución de Weimar (1919) son los primeros textos constitucionales que elevan los derechos laborales a la pirámide normativa nacional, propuesta que es recogida luego por la mayoría de las constituciones del siglo XX, en la que se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala. Con ello se consolida la ubicación de los derechos laborales dentro del listado de los derechos humanos o de los derechos fundamentales.

Parece apropiado iniciar este análisis señalando cuáles son los derechos laborales recogidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos. La dogmática jurídica internacional de los derechos humanos se divide entre los ámbitos universal y regional. Así los instrumentos internacionales del sistema universal son la DUDH y los Pactos Internacionales. El ámbito regional se divide en tres áreas geográficas que han regulado los derechos humanos: interamericano, europeo y africano. En el ámbito regional americano tenemos: la Carta de la Organización de Estados Americanos (1948), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador - 1988).

De esta manera, estos instrumentos internacionales nos permiten elaborar el listado de derechos laborales consagrados como derechos humanos, sin dejar de mencionar que también los derechos laborales son recogidos en otros tratados internacionales de derechos humanos, como los tratados de protección de personas y grupos vulnerables por ejemplo, la convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Declaración de los Derechos del Niño, entre otras.

En vez de transcribir cada uno de los derechos laborales recogidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, he preferido reagrupar el listado de derechos laborales siguiendo la clasificación que la teoría jurídica laboral desarrolla para los ordenamientos nacionales: derechos individuales, derechos colectivos y derechos de prestación social.



Los derechos laborales de carácter individual del trabajo son:

- Libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
- Derecho al trabajo, protección contra el desempleo, y protección contra el despido.
- Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares.
- Seguridad e higiene en el trabajo.
- Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal remunerado, descanso remunerado en feriados y vacaciones periódicas pagadas.
- Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa: remuneración mínima.
- Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional.
- Derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, y el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo.
- Derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores.

Los derechos laborales colectivos son:

- Libertad de asociación o libertad sindical: derecho de sindicación y al ejercicio de la actividad sindical, y el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones.
- Negociación Colectiva.

- Huelga.

Los derechos de protección social:

- Seguridad social, que incluye la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones de maternidad, etc.
- Protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a los minusválidos.

Con esta reagrupación tenemos un panorama más sistematizado de los derechos laborales básicos, tanto para establecer sus límites, como para diferenciarlos de los demás derechos laborales no recogidos como derechos humanos.

### **3.7.1. Derecho al trabajo y abolición del trabajo forzoso**

Son disposiciones que buscan que los Estados Partes adecuen sus normas laborales o hagan cumplir las que ya tengan respecto a la abolición de toda clase de trabajos forzados, siendo estas normas las siguientes:

a) Artículos 4 y 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948,

- b) Artículo XIV, de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, 1948.
- c) Artículo 8, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 de diciembre de 1966.
- d) Artículo 6 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966.
- e) Artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Discriminación (protocolo de San Salvador). Suscrito por la Asamblea General de la OEA, en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988.
- f) Artículo 11.1 a). De la Convención Sobre la Eliminación de Discriminación Contra la Mujer, adoptada u abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979.

### **3.7.2. Libertad sindical, huelga y negociación colectiva**

Estas son aquellas normas que regulan todo lo relativo a la libertad sindical, huelga y negociación colectiva, siendo las siguientes:

- a) Artículos 20.1 y 23.4 Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- b) Artículo XXII, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- c) Artículo 22.1, 2 y 3, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- d) Artículo 8 a) y d), Pacto Internacional de Derechos Economicos Sociales y Culturales.
- e) Artículo 8, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Economicos Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador).
- f) Artículo 7 c), Convención Sobre la Eliminación de Discriminación Contra La Mujer.

### **3.7.3. Igualdad de oportunidad y trato sin discriminación**

Estas son normas contempladas en los tratados internacionales que regulan lo relativo a la igualdad en las oportunidades de trabajo, las que deben darse sin discriminación alguna, siendo estas:

- a) Artículos 1, 2, 7 y 23.2, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- b) Artículo II, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- c) Artículo 26, Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos.
- d) Art. 3 y 7 i y ii, del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

e) Artículo 3 y 7 a y c, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador).

f) Artículo 3 y 7 a y c, Convención Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra La Mujer.

#### **3.7.4. Edad mínima para trabajar y derechos del niño**

En este sentido y sobre este tema también se contemplan normas que la regulan, siendo estas:

a) Artículo 25.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos.

b) Artículos VII y XXXVII, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

c) Artículo 24, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

d) Artículo 10.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

e) Artículo 7 f y 16, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador).

#### **3.7.5 Proceso laboral justo**

Siendo que el derecho debe hacerse cumplir, mediante procedimientos justos, los tratados internacionales en materia laboral también regulan esta materia, siendo algunas normas las siguientes:

a) Artículo 8.10, Declaración Universal de los Derechos Humanos.

b) Artículo XVIII. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Con relación a la normativa reseñada precisa indicar que el Estado de Guatemala es integrante fundador de las Naciones Unidas (ONU) y de la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, en el ámbito regional, es miembro de la Organización de Estados Americanos (OEA). Como consecuencia, ha adoptado los principales instrumentos internacionales y regionales en materia de derechos humanos.

El derecho al trabajo como un derecho humano, se reconoce mundialmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que Guatemala ratifica y reafirma al constituirse en parte del Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Esta manifestación de respeto a la dignidad humana se fortalece con la ratificación de los convenios internacionales de trabajo y -en lo regional- con la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) y su Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En tal sentido, puede afirmarse que tales disposiciones forman parte del equipaje que tutela los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras guatemaltecos pues el país ha ratificado los ocho convenios internacionales de trabajo que la OIT ha considerado fundamentales y además ha ratificado los específicos que se relacionan con las trabajadoras: C103 Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado); C89 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres); C100 Convenio sobre igualdad de remuneración; C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación); C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. También es parte del

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador).

Es decir que de conformidad con las disposiciones citadas todos los trabajadores y trabajadoras guatemaltecos, poseemos una serie de derechos reconocidos como fundamentales que tienen el carácter de exigibilidad frente a cualquier detentador y que está bajo nuestra responsabilidad el hacerlos efectivos y que su existencia trascienda más allá de ser entendidos como realidades sociales o ideales políticos y no como realidades legales.

Pues tan elementales derechos al encontrarse dentro de la categoría de derechos humanos no son hoy una materia reservada a la jurisdicción interna de los Estados. Sino, ante la violación de éstos no puede intentarse detener la acción internacional, con el argumento de que se trata de una cuestión reservada exclusivamente al derecho interno. Puesto que desde el momento en que la materia ha sido objeto de regulación internacional, tanto en el ámbito universal como en el regional, la cuestión de los derechos humanos entra también en el contenido propio del derecho internacional, en el que incluso se afirma actualmente que la garantía o protección internacional de los derechos constituye uno de los casos del *ius cogens*, con lo cual se demuestra la importancia capital y su proyección sobre la totalidad de las cuestiones normativas tanto internas como internacionales, ya que todas ellas deben fundarse en una misma base y tener el mismo objetivo. La salvaguardia de la libertad y la dignidad de los seres humanos.

## **CAPÍTULO IV**

### **4. El derecho de intimidad**

El derecho que ocupa el presente capítulo se abordará fundamentalmente desde la perspectiva de la dignidad humana y los derechos fundamentales del trabajador que se pueden ver sometidos por repudiables prácticas que violentan el mismo, acentuando la revalorización de la persona humana por sobre las leyes del mercado o cualquier otro tipo de pauta mercantilista; especialmente porque el hombre es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo –más allá de su naturaleza trascendente- su persona es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental.

#### **4.1. Concepto de intimidad**

Previamente al desarrollo del tema, se hace indispensable determinar su concepto, el derecho a la intimidad desde luego se encuentra vinculado a la vida privada y en consecuencia su delimitación conceptual es una tarea compleja. De una parte, porque son múltiples perspectivas desde las cuales es posible abordarla (ética, filosófica, jurídica, antropológica, histórica, sociológica, etc.) y, de otra, porque confluyen hacia aquella, otros conceptos muy relacionados, como autonomía, libertad e identidad, en tal sentido en principio se definirá el significado de la palabra intimidad.



El diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, define a la palabra intimidad en los siguientes términos: “intimidad, f. Amistad íntima. Zona espiritual íntima y reservada de una persona o de un grupo, especialmente de una familia”<sup>16</sup>.

Como se advierte la palabra intimidad proviene del latín *intimus*, que es el superlativo de interior y significa lo que está más dentro, lo más interior, el fondo; en este sentido, la segunda acepción de intimidad, que ofrece el diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, es: “Zona espiritual íntima y reservada de una persona o de un grupo, especialmente de una familia”<sup>17</sup>. Así pues, conforme al tenor literal de la palabra, el derecho a la intimidad sería un derecho a la protección de esa zona espiritual íntima y reservada que tienen las personas.

Bidart Campos al respecto hace una distinción entre intimidad y privacidad, diciendo que: “la primera es la esfera personal que se halla exenta del conocimiento generalizado de terceros y a la segunda es la posibilidad irrestricta de realizar acciones privadas, que no dañen a otros, por más que se cumplan a la vista de los demás y sean conocidas por ellos. Asimismo, dicho autor establece que el derecho a la intimidad se relaciona con el derecho al secreto, lo que implica la facultad de reservarse ideas, sentimientos y, particularmente, datos que la persona no desea dar a publicidad.”<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Real Academia de la Lengua Española, **Diccionario de la Lengua Española**, Pág. 529

<sup>17</sup> **Ibid.**

<sup>18</sup> Hirsch Federico. **Consecuencia de las pruebas genéticas en el ámbito laboral**. [www. Biotech.bioetica.org/i30htm](http://www.Biotech.bioetica.org/i30htm) (10-07-2009)

En el diccionario jurídico de Juan Palomar, no se define al término intimidad, sin embargo se hace referencia a la palabra íntimo y se establece que tal palabra proviene del latín *intimus*, adj. Más interno o interior. Se aplica a la amistad muy estrecha y al amigo de confianza y muy querido.

Se entiende que las definiciones esgrimidas son limitadas y no encierran todo lo que el moderno derecho acepta como intimidad humana, en tal virtud a fin de comprender mejor su contenido y límites se reseñan otros conceptos y definiciones.

El derecho a la intimidad según Puig Peña, “comprende no sólo la esfera doméstica, el círculo familiar o de amistad, sino otros aspectos de la personalidad espiritual o física de los individuos como la integridad corporal o la imagen y nadie puede inmiscuirse en tales áreas no destinadas a ser difundidas”<sup>19</sup>. Sigue señalando Puig Peña que: “Los medios que sin el consentimiento de la persona interesada tienden a revelar secretos o información de su intimidad (como lo sería en el caso de un trabajo, la difusión de los datos obtenidos mediante el análisis de su genoma) son allanamientos injustos de su fuero íntimo que no pueden emplearse ni en un procedimiento judicial con miras al descubrimiento de un delito”<sup>20</sup>.

Sobre el tema, Luís Sánchez Agesta, citado por Arnulfo Moreno, anota que: “el objeto del derecho a la intimidad es una esfera inderogable en que se desenvuelve la

---

<sup>19</sup> **ibid.**

<sup>20</sup> **ibid.**

racionalidad y la vida privada de los individuos.”<sup>21</sup>

Por su parte Osorio, en relación al derecho a la intimidad señala: “Refiérase la expresión al derecho que todas las personas tiene de que sea respetada su vida íntima, a efectos de que nadie pueda entrometerse en la existencia ajena publicando retratos, divulgando secretos, difundiendo correspondencia, mortificando a otro en sus costumbres y perturbando de cualquier otro modo su intimidad (Ossorio y Gallardo). Según modernas corrientes doctrinales y jurisprudenciales, quien infringiese esa norma, aun no mediando dolo ni culpa, incurriría en responsabilidad civil y estaría obligado a resarcir el daño causado”<sup>22</sup>.

#### **4.2 Contenido del derecho de intimidad**

De Castro, citado por Carlos Ruiz Miguel, distingue tres zonas en la vida personal en las que el respeto debido a la intimidad personal tiene una fuerza distinta; “en primer lugar la zona pública, la que corresponde al campo de actuación de los hombres públicos; en segundo lugar la zona privada que es la relativa a los actos de los hombres no públicos en los que afecta a su actuación como tal, esto es, su vida familiar, sus relaciones de amistad, etcétera; y en tercer lugar, la esfera secreta o confidencial que será la que normalmente se quiere ocultar a la curiosidad ajena”<sup>23</sup>.

Ahora bien, al hacer referencia propiamente al significado del derecho a la intimidad, debe manifestarse que algunos autores han establecido que el derecho a la

---

<sup>21</sup> Moreno Flores, Arnulfo. **Derecho a la intimidad su significado y regulación en el derecho español y mexicano**. Pág. 3

<sup>22</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 229

<sup>23</sup> Ruiz Miguel, Carlos. **La configuración constitucional del Derecho a la intimidad**. Pág. 75

intimidad es inherente a la persona humana, ya que para que el hombre se desarrolle y gesticule su propia personalidad e identidad es menester que goce de un área que comprenda diversos aspectos de su vida individual y familiar que esté libre de la intromisión de extraños. Así pues, tenemos una vida privada que no está consagrada a una actividad pública y que por lo mismo no está destinada a trascender e impactar a la sociedad de manera directa y en donde en principio los terceros no deben tener acceso alguno, dado que las actividades que en ejercicio de tal intimidad se desarrolle no son de la incumbencia de persona alguna ni les afecta la misma.

Por su parte Beauchamp y Childress citados por Sánchez Caro J. y Sanchez Caro J. respecto al tema explican que: “La intimidad es tridimensional y en consecuencia distinguen entre intimidad decisoria, intimidad física o corporal e intimidad de la información”.<sup>24</sup>

Para efectos del presente trabajo se considera que esta distinción es funcional en cuanto a los trabajadores, pues los mismos en sus relaciones laborales poseen intimidad decisoria, intimidad física o corporal e intimidad de la información.

Además, porque el enfoque tridimensional se acomoda mejor al hecho que la intimidad aparece dispersa en el sistema de garantías de la Constitución guatemalteca. En efecto, la Carta Fundamental no se refiere explícitamente a la "intimidad", sin embargo, se verá enseguida que el bien jurídico está protegido en sus diversos aspectos por garantías constitucionales. Al respecto se puede mencionar el Artículo 25 de la

---

<sup>24</sup> Sanchez Caro, J. y Sanchez Caro, J. Evolución y fundamentos del concepto de intimidad, aspectos bioéticos y jurídicos. Pág. 173

Constitución Política de la República de Guatemala, regula que el registro de las personas sólo podrá efectuarse por elementos de las fuerzas de seguridad cuando se establezca causa justificada para ello. Para ese efecto, los elementos de las fuerzas de seguridad deberán presentarse debidamente uniformados y pertenecer al mismo sexo de los requisados, debiendo guardarse el respeto a la dignidad, intimidad y decoro de las personas.

Como se puede observar, en el caso del registro de las personas, especialmente en el caso del respeto a la intimidad, está garantizado por la carta magna y únicamente podrá efectuarse cuando se establezca causa justificada para ello; ahora bien, cual es la causa justificada, considero que esto por ser muy ambiguo, debe regularse adecuadamente en otros ordenamientos jurídicos de carácter ordinario, en el caso que nos ocupa, en el Código de Trabajo, específicamente el Artículo 63 literal f), cuando se trata de una relación laboral, ésto con el fin de evitar erróneas o caprichosas interpretaciones.

#### **4.2.1 La intimidad decisoria y la intimidad corporal**

En la Constitución Política de la República de Guatemala se reconoce a la intimidad decisoria como valor o principio base de la institucionalidad, como el Artículo cuatro establece que: "En Guatemala todos los seres humanos son libres ...". Asimismo en el Artículo cinco, dispone: "Toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no prohíbe"; tales enunciados no tienen carácter puramente ideal, sino que establecen un estándar de conducta según el cual toda persona debe ser tratada como tal responsable de sus propias decisiones y, por ende, como titular de un espacio de decisión y de actuación en que no caben intromisiones de carácter externo.

Por aparte, la intimidad corporal también se encuentra tutelada constitucionalmente, toda vez que su sistema de garantías asegura a todas las personas la vida desde su concepción, así como la integridad y el desarrollo integral de la persona. La citada Constitución protege pues, la esencia física de aquella autonomía, el cuerpo de la persona, frente a acciones externas, no consentidas e ilegítimas, que pudieran causar su destrucción o su menoscabo, protege asimismo, el ejercicio de decisiones que pueda adoptar la persona sobre su propio cuerpo en relación a las posibilidades de desplazamiento en el espacio físico, tal como lo regulan los Artículos 25 y 102 literal k) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Artículo cinco de la Declaración Universal sobre el Genoma Humano y los Derechos Humanos de la UNESCO de 1997, el Artículo 12 de la Declaración Universal de de Derechos Humanos y el Artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

#### **4.2.1.1 La intimidad corporal e intimidad decisoria ante el sometimiento a reconocimiento médico en el mundo del trabajo**

Estos dos ámbitos del derecho a la intimidad significan que el individuo es libre tanto para realizar pruebas dirigidas a conocer su prototipo, como para negarse a las mismas, la consecuencia que podemos extraer de este principio es que el acceso a dicho reconocimiento o examen médico no podrá ser efectuado jamás por la fuerza o ignorándolo el afectado. Hay que considerar como un dato decisivo que el reconocimiento de la autonomía significa concebir a la persona como agente moral responsable de sus propias decisiones, y que tal como los señala J. Sánchez Carom "cuanto más fundamental sea y mayor alcance tenga una determinada decisión sobre la vida de un individuo, más

sustancial es el interés de éste por disfrutar de autodeterminación para tomarla".<sup>25</sup>

De lo anterior se deduce que la decisión acerca de someterse o no a una prueba o examen debería depender siempre de la voluntad del sujeto cuyo genotipo se pretende explorar, en este caso, del trabajador y no de otros sujetos, como pudieran ser el empleador, sin embargo tal caso no sucede en Guatemala, dado a que el Artículo 63 literal f) del código de Trabajo regula que además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores: f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo, por lo que aprovechándose de esta regulación, muchas empresas exigen exámenes médicos, pero exigen prueba de no embarazo, lo cual no se encuentra regulado por lo que es violatorio del derecho de intimidad de las mujeres que solicitan trabajo.

En casos concretos, los criterios de contratación en las empresas maquiladoras guatemaltecas son las siguientes:

**Nivel de estudio:** Por las funciones realizadas, las empresas no requieren altos niveles de estudios, ni deben cubrir costos de aprendizaje. No olvidemos que en la lógica de la empresa, el personal no debe acarrear ningún costo, sino que debe tener un rendimiento máximo.

---

<sup>25</sup> **Ibid.** Pàg. 202.

Esta situación juega en desmedro de las mujeres con más alto nivel de estudios, ya que sus salarios son equiparados con los demás salarios.

**Presentación de un certificado de salud:** Muchas maquilas exigen a las trabajadoras un certificado de salud, el cual debe contener una prueba de no-embarazo.

Enfermedad y embarazo son dos factores que implicarían un costo para la empresa, el cual en la lógica productivista es considerado como "indeseable". Por ello, las mujeres casadas tienen menos oportunidades de ser contratadas.

Para las solteras, el interrogatorio previo a la contratación va más allá de una simple preocupación por la salud. En general, los gerentes formulan preguntas sobre la vida personal de las mujeres, violando así su intimidad.

El principio de autonomía se encuentra reconocido en la Declaración Universal sobre el Genoma Humano y los Derechos Humanos de la UNESCO de 1997 que en el Artículo quinto regulando que se requiere "El consentimiento previo, libre e informado de la persona interesada" para cualquier tipo de intervención sobre el genoma humano, ya sea de investigación, diagnóstico o tratamiento.

#### **4.2.2. Límites**

El Artículo 12 Declaración Universal de Derechos Humanos, aceptada y ratificada por el Estado de Guatemala mediante los Decretos 54-86 y 32-87 del Congreso de la República, Guatemala, en el año de 1987, establece que: "Nadie será objeto de



injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio, su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación". Por su parte el Artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, aceptada y ratificada por el Estado de Guatemala mediante el Decreto 6-78 del Congreso de la República en el año de 1978, al respecto regula que: "(1) Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad. (2) Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias y abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación. (3) Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques".

Asimismo el Artículo nueve de la Declaración Universal del Genoma Humano y los Derechos Humanos señala que la legislación podrá limitar el principio del consentimiento "para proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales".

En el ámbito laboral se trata de determinar si es o no lícito que el empleador pueda supeditar el acceso, la promoción, la movilidad o incluso la permanencia en el empleo del trabajador a que éste acepte someterse a un análisis psíquico o físico.

Visto el asunto desde una perspectiva meramente formal, se podría discutir que un condicionamiento de esa clase respeta el principio de autonomía y el derecho de intimidad regulado en la normativa referida, por cuanto el trabajador no es objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, pues éste puede optar entre hacerse la prueba o no, y que bastaría con que la voluntad estuviese exenta de los tradicionales vicios del consentimiento, tipificados en el Código Civil: error, fuerza y dolo.

Sin embargo, la consideración previa por parte del trabajador del riesgo de frustración de sus expectativas laborales que conlleva su eventual negativa -ya que lo predecible será que el empleador desconfíe de él y lo descarte de plano- sería, en opinión de algunos, tan determinante de una decisión afirmativa, que coartaría en buena medida la libertad de la acción; partiendo de esta premisa, una segunda manera de responder a la pregunta planteada sería sostener que el reconocimiento médico no deben ser tenido en cuenta como un mérito más de acceso a un trabajo, de tal modo que ningún empleado deba verse, de hecho, obligado a cualquier tipo de prueba física o psicológica ya sea de investigación, diagnóstico o tratamiento de modo previo a su incorporación a un puesto de trabajo o durante su permanencia en él.

En consonancia con lo anterior, habría que plantearse la existencia de un derecho a negarse a la realización de los sondeos sin que ello repercuta de modo negativo sobre cualquier expectativa o situación. Por tanto, un empleador podría exigir a los interesados en su oferta de trabajo o de promoción o movilidad que se sometan a un reconocimiento médico o prueba sanitaria y descartar de plano al que se negase, sólo la permanencia en el empleo no podría quedar sujeta a semejante condición por la razón obvia de que la negativa del trabajador a un examen médico no está regulada legalmente como causal de despido. En los demás casos, la decisión del empleador quedaría perfectamente encuadrada dentro de una práctica empresarial más amplia, en pleno auge y hasta ahora incuestionada, que intenta obtener, mediante pruebas físicas y psicológicas, la máxima información posible sobre el trabajador, e inclusive, amparada constitucionalmente por la libertad de industria, comercio y trabajo.

En ese orden de ideas, el objetivo de hacer el reconocimiento médico es exclusivamente para determinar si una persona padece de incapacidad permanente para el trabajo, o si padece

de alguna enfermedad contagiosa o incurable, dentro de esto, se encuentran las personas que están enfermos del SIDA, quienes no podrán optar al empleo debido a su enfermedad, sin embargo, el Estado debe crear las condiciones necesarias y fuentes de empleo para que estas personas puedan ser útiles a la sociedad y puedan contribuir a la economía familiar mediante la obtención de empleos dignos.

Entre la insatisfactoria voluntad libre del derecho civil decimonónico y la dudosa factibilidad de asegurar la inocuidad del derecho a no saber, se halla una opción intermedia, aunque de lege ferenda (para una futura reforma de la ley). Consiste en aceptar que el empleador pueda exigir un test genético como requisito de su oferta de acceso, promoción o movilidad en el empleo, pero garantizando al trabajador que pueda sopesar con el máximo de antecedentes el costo/beneficio de su decisión. Para ello, el consentimiento no sólo ha de ser válido en el sentido del derecho civil-, sino plenamente informado sobre los concretos propósitos perseguidos por la pretensión empresarial, además, debe ser un consentimiento informado en el sentido de lo que prescribe la ética médica para las exploraciones diagnósticas, es decir debe constar dicho consentimiento por escrito.

#### **4.2.3 La intimidad informativa**

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en los Artículos 23 y 24 que: "Nadie podrá penetrar en morada ajena sin permiso de quien la habita; "asimismo que "La correspondencia de toda persona, sus documentos y libros son inviolables." Como puede verse, la Carta Fundamental no se refiere explícitamente en este artículo a la intimidad informativa; sin embargo, no parece discutible que los enunciados

referidos no se refieran a los conceptos de intimidad y privacidad expuestos, por tanto, en mi opinión la Constitución Política de la República garantiza también en esta norma el respeto y protección de la intimidad informativa.

### **4.3 El derecho a la intimidad de los trabajadores**

El derecho a la intimidad personal, en cuanto valor fundamental de la propia dignidad humana, por su naturaleza admite un enfoque individual dotado de pleno contenido jurídico que ha de quedar preservado de todo tipo de intromisión extraña, cualquiera que pueda ser la legitimidad que acompañe a esta última. El derecho a la intimidad es aplicable en el ámbito de las relaciones laborales frente a actuaciones del empresario y que éste ha de respetar excluyendo al trabajador de la esfera de su intimidad personal y familiar, sustrayendo el ámbito de su vida privada de intromisiones extrañas de la empresa, pues es preciso no olvidar que “La intimidad personal es patrimonio exclusivo de cada persona y debe ser inmune a cualquier intromisión y que el consentimiento informado es requisito indispensable para interferir en ella, pues sólo excepcionalmente y por motivos de interés general, podrá permitirse, bajo control judicial tener acceso a ella.”<sup>26</sup>

Este derecho se entiende que debe analizarse teniendo en cuenta el ámbito en el que se desarrolla la prestación laboral, de manera que el ejercicio de éste, así como de los demás derechos fundamentales, viene modulado por la relación contractual. La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce, con carácter general y

---

<sup>26</sup> Hirsch Federico. **Ob. Cit.** (10-07-2009)

de forma amplia, la titularidad de los derechos fundamentales a cualquier persona; por tanto, también quedan incluidos los trabajadores.

Doctrinalmente, se hace una clasificación de los derechos constitucionales cuando son ejercidos por los trabajadores, distinguiéndose así dos tipos de derechos: los derechos laborales específicamente laborales o derechos específicos y los derechos constitucionales laborales inespecíficos.

#### **4.3.1 Los derechos laborales específicos**

Comprende dicha clasificación aquellos derechos que unicamente se ejercen en el ámbito de las relaciones laborales, siendo sus titulares los trabajadores asalariados y los empleadores o patronos, en tanto son sujetos de una relación laboral, correspondiendo genuinamente a dicha clasificación el derecho al salario mínimo, el derecho de sindicalización, el derecho a vacaciones.

#### **4.3.2. Derechos laborales inespecíficos**

Se clasifican dentro de los llamados derechos inespecíficos, aquellos derechos “atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercitados en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón de los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer”.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Palomeque López, M. C. **Los derechos laborales en la Constitución española, en Cuadernos y Debates No. 28.** Pág. 31

Es decir que el derecho a la intimidad del trabajador se encuentra contenido en referencia a la citada clasificación entre los derechos inespecíficos o personales.

#### **4.4. Facultades empresariales y derechos constitucionales del trabajador**

El poder de dirección del empresario forma parte del contenido esencial de la libertad de industria, comercio y trabajo, reconocida constitucionalmente en el artículo 43 de la carta magna, sin embargo, tal poder no es absoluto sino que encuentra como límite el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. En este sentido, puede afirmarse que la celebración de un contrato de trabajo no puede suponer, en ningún caso, la privación para el trabajador de los derechos que la Constitución y los tratados sobre Derechos Humanos reconocen para cualquier ciudadano.

De esta forma, el trabajador no puede ver arbitrariamente recortados sus derechos por el empresario en el uso de las facultades directivas reconocidas en el Artículo 43 de la Constitución Política de la República de Guatemala y desarrolladas en el Código de Trabajo.



## CAPÍTULO V

### **5. Análisis sobre los requisitos que exigen las empresas a las mujeres aspirantes a un empleo**

#### **5.1. La situación de la mujer en el campo laboral en Guatemala**

La violación a los derechos es una constante en las relaciones laborales en todo el globo terráqueo y el país no es la excepción. A pesar de que tal y como ya se ha expuesto en términos formales la legislación es protectora en términos generales, cosa muy distinta se presenta en la cotidianidad, donde la eliminación u omisión en el cumplimiento de ciertos derechos, se instaura cada vez más a sus anchas en el diario vivir.

Guatemala, está conformada por una población total de un poco más de 12 millones de habitantes, del cual más del 50 % viven en el área rural y el resto en el área Urbana. Las mujeres conforman aproximadamente el 51% de la población total y los hombres representan el 49 %. “La población económicamente activa en Guatemala asciende a 4.9 millones de personas con una tasa de participación de 60.70% de hombres y un 42.70% mujeres. El 28.70% se ubica en el sector formal de la economía. De la población trabajadora total, el 27.06% son mujeres y el 72.94 % son hombres. De cada 10 hombres, 6 participan en la actividad económica y de cada 10 mujeres, participan 2.

Estos datos dan una pauta del nivel de desempleo existente en Guatemala y de la discriminación a la cual están sujetas las mujeres en relación a los hombres en el empleo,



situación que se agrava aún más en el caso de la población indígena, especialmente en las mujeres indígenas<sup>28</sup>.

Ahora bien cabe precisar que dicha exclusión o discriminación en el empleo no es reciente pues la historia muestra como la sociedad a través de sus distintos estadios a dado trato diferente a la mujer, considerándola algunas veces únicamente como un ser útil para preservar la especie, en otros casos como un ser carente de identidad y de ciudadanía.

Hoy en pleno siglo XXI, la exclusión por género persiste en las empresas, independiente de las aptitudes de cada persona o de los requisitos que se soliciten en la empresa para obtener un puesto de trabajo, pues regularmente a la mujer se le considera ama de casa, la persona que cuida a los hijos y atiende al esposo, constituyendo uno de los grupos más vulnerables de la población pues es doblemente victimizada al ser presa de conductas discriminatorias que impiden su desarrollo tanto profesional como personal, además de ser vistas por los hombres como una amenaza desde su integración al campo laboral.

A lo anterior hay que agregar que una idea que contribuye en gran medida a la mínima contratación de mujeres se da porque dentro de las entidades existe el errado concepto de que su incorporación laboral significa un costo más alto, porque implica prestaciones de protección a la maternidad, un supuesto mayor ausentismo, una menor

---

<sup>28</sup> ASEPROLA, CALDH. **Un vistazo por seis derechos laborales básicos en Guatemala. Colección antiflexibilidad No. 1.** Pág. 9

disposición para trabajar horas extras, o salir fuera del domicilio por periodos largos de tiempo, etcétera, lo anterior, confirma que la discriminación en el mercado de trabajo implica una negación del acceso al empleo o una diferenciación en el trato de las personas por razón de su raza, color o sexo, entre otros motivos, seguido por el desplazamiento que provoca un embarazo o estado de gravidez cuando es visto como limitante para desarrollarse en el área de trabajo.

## **5.2. El sometimiento a pruebas físicas o psíquicas para optar a un empleo**

La cada vez más evidente figura del mercado laboral y de las exigencias de los empresarios han obligado a los trabajadores, desde la segunda mitad del siglo XX, a perfeccionar su preparación para acceder a un puesto de trabajo. Por desgracia, los criterios de aptitud han superado actualmente los meros puntos de vista intelectuales o manuales, dado que las empresas han obtenido incluso que se agreguen al catálogo de criterios exigibles los relativos al estado de salud del candidato. Dentro de dichos criterios muchos empleadores incluyen, cuando se trata de una candidata mujer el test de existencia o falencia de embarazo de la solicitante.

Tal actitud de los empleadores, encuentra su fundamento en el inciso f del Artículo 63 del Código de Trabajo el cual regula: “.Además de las contenidas en otros Artículos de este código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores: a... f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna

incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo; ....”

Como se puede determinar, no existe regulación alguna sobre la exigibilidad de una prueba de embarazo, por lo que, sí en una empresa exigen a una dama el sometimiento a dicha prueba como condición para obtener un empleo, la mujer debe negarse a realizarla y denunciar a la empresa ante la Inspección General del Trabajo.

Algunos juristas como Randolph Castellanos, abogado laboralista, justificando la actitud asumida por la parte patronal señala que: “Existe libertad de contratación, así los empleadores pueden hacer cualquier prueba para contratar personal, pueden hacer lo que la ley no prohíbe”,<sup>29</sup> es decir que al tenor de dicha afirmación el patrono en ejercicio de su libertad de contratación puede requerir, que el o la aspirante a un empleo, se someta a cualquier prueba física o psicológica, sin importar el resultado de dichas pruebas, la ponente discrepa con tal postura pues cabe recordar que como ya se expuso la libertad de industria y comercio regulada a favor del empleador dentro de las cuales encuadra la libertad de contratación; posee un límite que reside en los derechos fundamentales a la integridad física y moral así como al honor y a la intimidad, el cual debe observar el patrono al momento de requerir cualquier información personal del optante a un empleo.

Asimismo precisa recordar que los exámenes médicos a los que se someta una persona cuyo resultado no sea satisfactorio han de afectar en la psiquis de aquélla, que no solamente es trabajadora, sino un ser humano que busca una oportunidad para desarrollarse y subsistir; y quien a partir del momento en que sea conocedora de poseer

---

<sup>29</sup> Acuña, C. Barreto, B. **Elperiodico.com. Requisitos antecedentes penales, policíacos y prueba del polígrafo.** (28/03/2007)

una incapacidad o enfermedad para desempeñarse en el ámbito laboral, sabrá que de allí en adelante sólo ha de esperar la caridad humana para subsistir, en tal sentido el Estado debe contar con una oficina específica para atender a estas personas, pues serán afectadas emocionalmente.

Un ejemplo que ilustra lo afirmado, lo constituyen aquellas mujeres que como condición previa para optar un empleo se les requiere se realicen prueba de embarazo y el resultado es positivo, el referido resultados coloca a dichas féminas en absoluto desamparo, pues a pesar de que el Estado protege la maternidad de la mujer trabajadora dicho supuesto no le es aplicable pues la mujer aun no goza del status de trabajadora y por lo tanto no se encuentra protegida por las normas que protegen la maternidad en relación al trabajo y si el empleador considera el estado de gestación como una limitante, el resultado de la prueba de embarazo solamente servirá al empleador de instrumento para excluir de la oportunidad de emplearse, a aquella mujer por el hecho de convertirse en una futura madre, lo que a mi criterio es ilegal e injusto y provoca una clara discriminación a la mujer trabajadora que será una futura madre.

Es decir que en el caso aludido y muchos otros como el sometimiento a pruebas de VIH y Optométricas, por dar un ejemplo, solamente tienen como fin la exclusión de la persona, sin tomar en cuenta otras cualidades o aptitudes para desempeñar un empleo, a lo cual hay que agregar que cualquier tipo de análisis que el empleador desee realizar en un candidato o candidata a optar a un empleo deberá contar con el consentimiento expreso de éste a efecto de que sea respetada su intimidad decisoria (al menos formalmente), pues no es necesaria una larga meditación para suponer que respuesta

obtendrá la negativa del candidato a que se le practiquen los exámenes médicos que le exija la empresa contratante.

El patrono luego de contar con el consentimiento del futuro trabajador para someterse a las pruebas médicas que le sean requeridas deberá informar al solicitante los resultados y el destino de ellos, por tanto, tendrá que informarle que pretende saber el empresario, una vez efectuado el análisis.

Marco Vinicio Hernández, defensor del Trabajador de la Oficina del Procurador de Derechos Humanos (PDH), en contraposición a lo expresado por Randolph Castellanos, en cuanto a la solicitud de parte del empleador de la realización de exámenes médicos a optantes a un empleo, manifiesta: “Estas medidas violan el derecho de los trabajadores al restringir el acceso a un empleo,”<sup>30</sup>

La ponente discrepa con el licenciado Hernández, en cuanto a encuadrar la conducta del empleador en una violación al derecho de los trabajadores al restringir el acceso a un empleo, pues considera que tal actitud constituye una violación al derecho fundamental de no discriminación en materia de empleo y ocupación, pues no hay que olvidar que el solicitante en esa etapa de la relación laboral, que está por entablarse aún no posee calidad de trabajador y que derivado de ello no se encuentra protegido como tal y que los derechos que en este momento le asisten son todos aquellos reconocidos como derechos fundamentales vinculados al trabajo, contenidos básicamente en los ocho convenios de la O.I.T, a lo cual hay que agregar que de configurarse una violación a un

---

<sup>30</sup> **Ibid.**

derecho laboral del optante a un empleo, éste tiene una enorme dificultad de poder probar cualquier tipo de discriminación que se hubiese producido en el proceso de selección y obtención de la prueba, pues no posee suficiente información de la empresa contratante, para ejercitar la acción a emprender.

### **5.3 La revelación de información personal como condición para optar a una oferta de empleo violenta el derecho de intimidad**

En virtud de lo expuesto anteriormente, puede afirmarse sin lugar a dudas que la revelación de información personal que de otra manera estaría oculta a cualquier extraño y que inclusive en variados casos es desconocida y que es hasta en el momento en que es condicionada su manifestación para obtener un empleo, la persona se ve obligada a indagar al respecto, constituyendo el enunciado sometimiento una violación al derecho a la intimidad, pues se entiende que si la persona no quería conocer esa información es porque temía sus resultados y que con su actitud no afectaba a ningún otro sujeto de derecho; sin embargo, dada la necesidad de obtener un empleo, se ve conminada a saber algo que no quería saber y a revelar ello a un desconocido.

En armonía con los principios del derecho laboral, la facultad otorgada al empleador en el Artículo 63 del Código de Trabajo, consistente en solicitar al trabajador al momento de acceder a un empleo el sometimiento a exámenes físicos y psicológicos y a revelar sus resultados al empleador, no debe ser usada con criterios puramente económicos, olvidando que el trabajador posee una característica propia de su ser, **es persona** y que como tal independientemente del ámbito en donde se desarrolle, de su

género, color o cualquier otra condición que permita diferenciación, le asiste el derecho a preservar su intimidad.

Siendo que el derecho a la intimidad, es un bien que pertenece a la persona desde el momento de su nacimiento hasta la muerte y que dicho bien no se encuentra sujeto a condición alguna y que no se pierde o empequeñece por ninguna razón sino por el contrario se halla robustecido por una serie de normas de carácter internacional como las contenidas en los Artículos 11 y 12 de la Convención Americana de Derechos Humanos y la Declaración Universal de de Derechos Humanos ya reseñadas.

#### **5.4 Motivos por los cuales el empleador condiciona a una mujer al sometimiento a una prueba de embarazo para acceder a un puesto de trabajo**

En principio ha de señalarse que el empleador tiene el derecho a ejercer industria lícita y consecuentemente la facultad de organizar su empresa de acuerdo a sus propios criterios personales, lo cual realiza generalmente con criterios puramente económicos, pues busca obtener un lucro en el desarrollo de su actividad en general, en tal sentido no se duda que el interés de los empresarios en la realización de estas pruebas resulta casi obvio y deriva de la propia esencia de la condición empresarial: disminuir costos e incrementar beneficios, al amparo de la facultad conferida en el inciso f) del Artículo 63 del Código de Trabajo, artículo que establece lo siguiente: “Además de las contenidas en otros artículos de este código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores: a)... f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que

no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.”

Como se puede observar, si bien es cierto, este artículo faculta al patrono a realizar un reconocimiento médico para demostrar que no padece de incapacidad permanente o de enfermedad provisional contagiosa, en ningún momento, éste regula a realizar un reconocimiento de embarazo, por lo que al exigir ésto, se está violentando el Artículo 25 de la Constitución Política de la República, en tal sentido, se hace necesario reformar el Artículo 63 del Código de Trabajo, cubriendo todos los vacíos legales para evitar una errónea o caprichosa interpretación.

En virtud del criterio económico con el cual el empleador organiza su empresa - uso que cabe subrayar no esta excluido por la reseñada normativa- los motivos por los cuales discrimina a una mujer en estado de concepción esta claramente identificado, la obligación legal del patrono de pagar salario íntegro durante casi tres meses a una mujer que llega ya embarazada a ocupar un empleo, aunado a ello, el saber que está empleando a una persona con menor disponibilidad para laborar horas extras, con un inminente periodo de ausentismo de sus labores y en un estado que puede provocar que su tarea se vea enlentecida o se interrumpa existiendo incluso la posibilidad de que en última instancia, no le sea posible asumir la tarea que tiene encomendada, por lo que se vea obligada a solicitar de forma eventual, licencias o permisos por incapacidad laboral transitoria.



Con esto queremos dejar constancia simplemente de que el hecho de contratar a una mujer para desempeñar un puesto de trabajo, no encierra en sí la serie de circunstancias descritas; pero sí dicha fémina se encuentra en estado de gravidez no ha de perderse de vista, que tiene derecho mínimos que le asisten en función del estado en el que se encuentra.

La Constitución Política de la República y el Código de Trabajo regulan al respecto lo siguiente, Artículos 102 inciso K Constitucional: "K) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los 30 días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica."

Siempre en el mismo tópico el Artículo 152 del Decreto 1441 del Congreso de la República regula: "La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa postparto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período: a)...; b) La mujer a quien se

haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia. c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores. d) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede...”

El artículo que antecede establece que el subsidio por maternidad ha de **hacerlo efectivo el empleador**, salvo que la trabajadora esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ahora bien para que dicho ente lo haga efectivo han de cumplirse los requisitos regulados en el Acuerdo número 410 de la Junta Directiva del Instituto de la siguiente manera: Artículo 23: (modificado por el Artículo 3 del Acuerdo 1154

de junta directiva, 21 abril 2005) Tiene derecho al subsidio de maternidad, la trabajadora afiliada que haya contribuido en tres periodos o meses de contribución, dentro de los últimos seis meses calendario anteriores a la fecha en que deba iniciar el reposo prenatal.

Cuando el instituto no pueda otorgar el subsidio de maternidad a una trabajadora afiliada, por no haber cumplido con la condición del tiempo de contribuciones previas, el subsidio corre a cargo del patrono, de acuerdo con los Artículos 102 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala y 152 del Código de Trabajo.

Analizados los preceptos transcritos, la primera conclusión a la que arribamos es que para poder disfrutar de este derecho, de pago de subsidio a cargo del IGSS, la madre trabajadora debe estar afiliada a la institución y haber iniciado sus contribuciones como máximo durante el segundo mes de embarazo, para que ésto sea posible la trabajadora al iniciar la relación laboral no debía aún encontrarse en estado de concepción, pues el periodo de prueba legalmente tiene una duración de dos meses y las empresas acostumbran afiliar al seguro social a los trabajadores habiendo transcurrido dicho período, en tal sentido cuando la madre trabajadora no cumpla con el mencionado requisito, para que tal responsabilidad económica sea absorbida por el IGSS, será en tal supuesto el propio empleador a quien le corresponda pagar dicha prestación.

Se entiende, que el IGSS opere como un verdadero ente asegurador y que, por lo tanto, se responsabilice solo de eventos futuros e inciertos, pues, por simple lógica

ninguna aseguradora pública o privada aseguraría jamás contra un hecho consumado, así se trate de un embarazo.

La segunda conclusión obtenida es lo injusto que puede llegar a ser estas disposiciones legales y lo que provocan. Para el empleador quien es el verdadero asegurado del IGSS, pues es a él a quien protege en primera instancia dicha institución, pues para eso paga aportes de seguridad social, para que éste sea liberado de la obligación constitucional de pagar dicho salario íntegro a la trabajadora durante 85 días (sin que a cambio ella labore efectivamente), ésta no debe estar embarazada cuando ingrese a laborar a su servicio.

Ello explica -que no justifica, conste- el que los empleadores exijan un certificado de no embarazo a la mujer para contratarla y que de paso se ejerza una actitud discriminatoria para la mujer en el mundo laboral, lo cual no ocurriría, si no se exigiese dicho requisito legal y se liberase al empleador en cualquier caso, de cubrir un salario íntegro a quien por imposibilidad física no esta laborando subordinadamente a su servicio.

Aquí tenemos un problema que urge resolver, pues el patrono no se siente protegido por el IGSS en el evento de la maternidad de sus trabajadoras, y lo peor es que no se da seguridad ni solidaridad social a ninguno de los dos por parte del Estado provocando con ello un ambiente poco favorable laboralmente hablando.

El Artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece: "... Tanto la madre que va ha tener un hijo como su hijo, deben recibir cuidado y asistencia

pues todos los niños tiene los mismos derechos esté o no casada la madre”. La referida norma es congruente con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo tres al integridad y la seguridad de la persona”. Es necesario reparar aquí en el sentido de que en concordancia con ambas disposiciones es obligación del Estado proteger a la persona desde que es concebida hasta después de su muerte.regular: “El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la

Cabe preguntarse entonces, ¿Cómo puede el Estado proteger a la persona desde su concepción si tácitamente se le niega la oportunidad a la madre de que encuentre empleo y acceso a esquemas de protección social a causa de su embarazo?. Por otro lado ¿Es justo obligar a un empleador a pagar por casi tres meses un salario de quien no esta laborando a su servicio atribuyéndole la responsabilidad de soportar laboralmente un embarazo del cual resulta totalmente ajeno?.

La madre deberá siempre recibir dicho subsidio de maternidad; en eso no hay duda alguna, pero, porque no armonizar entonces los derechos del empleador con los derechos de la trabajadora frente a la ley en tal sentido crear políticas, programas y legislación atinente a tal fin.

## **5.5 Propuesta de solución**

Como se ha dejado sentado en el presente trabajo, en nuestro país, las mujeres conforman aproximadamente el 51% de la población total, empero que de cada 10 hombres, seis participan en la actividad económica y de cada 10 mujeres, solamente

participan dos, tal estadística en mi opinión tiene una explicación lógica pues tal y como se ha expuesto en el desarrollo del trabajo, en el país a todas las personas se nos reconocen los mismos derechos, formalmente, empero existen algunas circunstancias especiales como lo son la maternidad, por las que a las mujeres en el campo laboral se les discrimina en cuanto al acceso al trabajo, violentándoles de paso otros derechos fundamentales como lo son el derecho a la intimidad y el derecho a la igualdad como personas.

A criterio de la sustentante el Estado en cumplimiento de su deber de proteger a la persona desde su concepción, ha creado normas tendientes a proteger a la mujer y al producto de la concepción, cuando dicha persona se desenvuelve en el campo laboral, tales normas hasta hoy son funcionales cuando la madre posee el estatus de trabajadora, empero, operan de manera inversa cuando la mujer en etapa productiva genéticamente hablando; busca una oportunidad para desarrollarse en el mundo laboral y peor aún si dicha persona ya se encuentra en estado de gravidez, pues existe verdadera dificultad para emplearse debido a la serie de eventos a los que su salud se encuentra expuesta y a las obligaciones que se derivan para el empleador generadas por tal contratación.

En tal sentido a fin de que el Estado cumpla con su deber de protección y empleador y trabajadora encuentren un punto de convergencia considero que en Guatemala debe promoverse la reforma de la literal f) del Artículo 63 del Código de Trabajo, a efecto de que en el mismo se establezca que los reconocimientos médicos son solo para determinar incapacidad permanente o detectar enfermedades contagiosas y nunca para demostrar si una mujer que solicite empleo o ya cuenta con ello, está embarazada o no, debiendo el Estado garantizar el derecho de intimidad, regulado en la Constitución Política de la República y tratados internacionales, con el objeto de contar

con normas que sean concretas, reales, prácticas y que no den lugar a dudas, ni lagunas legales que provoquen distorsión de la ley o aplicación caprichosa.

**5.6. Proyecto de reforma al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.**

**DECRETO NÚMERO \_\_\_\_\_-2010**

**EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA**

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que la protección a la mujer trabajadora y la regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios, son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el registro de las personas sólo podrá efectuarse por elementos de las fuerzas de seguridad cuando se establezca causa justificada para ello y que para tal efecto, los elementos de las fuerzas de seguridad deberán presentarse debidamente uniformados y pertenecer al mismo sexo de los requisados, debiendo guardarse el respeto a la dignidad, intimidad y decoro de las personas.

CONSIDERANDO:

Que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente y que también constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciable únicamente para éste y llamado a desarrollarse posteriormente en forma dinámica.

CONSIDERANDO:

Que es un deber del Estado proteger a la mujer trabajadora, en especial a aquellas que estén en estado de gravidez, otorgándoles un estatus especial

POR LO TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala, promulga.

La siguiente:

REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA



ARTÍCULO 1: Se reforma la literal f) del Artículo 63 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, el cual queda así:

“Artículo 63: Además de las contenidas en otros artículos de este código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, sin que este reconocimiento tenga como objeto realizar una prueba de embarazo u otra similar para optar a un trabajo, debiendo la Inspección General del Trabajo, vigilar el estricto cumplimiento de esta norma.
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto

sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;

í) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

ARTÍCULO 2. Vigencia. La presente ley entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el diario oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS CINCO DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIEZ.

ROBERTO ALEJOS GAMBARA

PRESIDENTE

---

SECRETARIO

---

SECRETARIO

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

ALVARO COLÓM CABALLEROS, PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA  
DE GUATEMALA

MINISTRO DE GOBERNACIÓN

SECRETARIO GENERAL  
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

## CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo guatemalteco, no cumple el objetivo de equilibrar las relaciones entre los elementos de la producción patrono y trabajador, cuando uno de los sujetos de la relación laboral es una mujer en estado de gravidez que busca la oportunidad de emplearse en la denominada economía formal.
2. Los trabajadores y trabajadoras desconocen que existen una gama de derechos vinculados al trabajo con rango de derechos fundamentales, reconocidos por el ordenamiento jurídico guatemalteco, que les asisten y que poseen la característica de exigibilidad ante cualquier detentador.
3. Los medios que el empleador utiliza para obtener o conocer información relativa a la intimidad de los trabajadores sin el consentimiento formal de éstos, constituyen transgresiones injustas a su derecho de intimidad que violentan el ordenamiento jurídico.
4. El acceso de una mujer al trabajo condicionado por el resultado negativo de una prueba de embarazo, violenta el derecho de intimidad y las normas de la Organización Internacional del Trabajo relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

5. Las normas relativas a la protección de la maternidad solo tienen operatividad, cuando la madre posee la calidad de trabajadora, pero se encuentra totalmente desprotegida si carece de dicho estado al momento de la concepción, pues no existe norma legal alguna en tal supuesto.

## RECOMENDACIONES

1. Las organizaciones que luchan por los derechos de la Mujer y la Sociedad Civil, deben promover el cumplimiento del objetivo de equilibrio que persiguen el conjunto de normas que regulan las relaciones de trabajo cuando uno de los sujetos de la relación laboral es una mujer en estado de gravidez que busca la oportunidad de emplearse.
2. El Ministerio de Trabajo debe promover campañas informativas dirigidas a los trabajadores, las cuales tengan como fin instruirles respecto a la existencia de sus derechos fundamentales en relación al trabajo y la exigibilidad de su cumplimiento a través de los procedimientos de que dispone dicho ente.
3. El departamento de visitaduría del Ministerio de Trabajo mediante entrevistas a los trabajadores, debe velar para que empleador al hacer uso de sus facultades de dirección y organización de la empresa; no transgreda el derecho de intimidad de los trabajadores y cuente con el consentimiento formal de estos para obtener solamente la información personal necesaria, al desarrollando de las actividades propias de la empresa.
4. Las Organizaciones que luchan por los derechos de la mujer, deben promover campañas que tengan por objeto instruir a dicho sector de la población respecto a la denuncia de actos violentos su intimidad y las normas de la de la Organización

Internacional del Trabajo relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, con el objetivo que dicho sector de la población conozca sus derechos y los ejercite

5. El Organismo legislativo debe promover la creación de norma que armonicen las relaciones obrero-patronales sin descuidar la protección de la mujer y el producto de la concepción aún cuando estas carezcan de la calidad de trabajadoras y tengan la necesidad de acceder a un empleo impulsando la reforma del artículo 63 inciso f del Decreto 1441 en el sentido de que en el mismo se establezca que los reconocimientos médicos a que esta obligado a someterse el trabajador servirán únicamente para determinar incapacidad permanente o detectar enfermedades contagiosas.

## BIBLIOGRAFÍA

- ACUÑA Barreto, B. Elperiodico.com. **Requisitos antecedentes penales, policíacos y prueba del polígrafo.** (28/03/2007)
- ASEPROLA, CALDH. **Un vistazo por seis derechos laborales básicos en Guatemala. Colección antiflexibilidad No. 1.** Guatemala, (s.e.) Noviembre 2004
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 6t. 14ª ed.; Revisada, actualizada y ampliada por Luis Alcalá-Zamora y Castillo. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1979.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo.** Valladolid, España: De la Universidad de Valladolid, 1988.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo.** 2ª. ed.; México; Ed. Porrúa. 1943.
- GRISOLIA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social. Doctrina, legislación, jurisprudencia, modelos.** 1t. 11 ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis Nexis, 2005.
- HIRSCH, Federico. **Consecuencia de las pruebas genéticas en el ámbito laboral.** [www. Biotech.bioetica.org/i30htm](http://www.Biotech.bioetica.org/i30htm) (10-07-2009)
- MORENO FLORES, Arnulfo. **Derecho a la intimidad su significado y regulación en el derecho español y mexicano.** México. (s.e.) 2005
- MORALES DIAZ, Hugo René. **Los principios generales, procesales y fuentes del derecho del trabajo. (s.e) (s.f)**
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.
- PALAVECINO CACERES, Claudio. **La intimidad del trabajador y la prohibición de discriminación laboral frente a los análisis genéticos.** *Rev. Derecho (valdivia) [online]*. 2005, vol.18, n.2, ISSN 0718-0950.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. **Los derechos laborales en la Constitución española, en 'Cuadernos y Debates', n.º 28.** Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, España: 1991.
- REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española.** 2t. veinteava ed; Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, 1992.
- RUIZ MIQUEL, Carlos. **La Configuración Constitucional del Derecho a la Intimidad,** Tesis doctoral por la Universidad Complutense de Madrid, Madrid 1992.



SÁNCHEZ CARO, J y SÁNCHEZ CARO, J. **Evolución y fundamentos del concepto de intimidad. Aspectos bioéticos y jurídicos.** Barcelona, España: Ariel, 2003.

SÁNCHEZ, José Marcos. **Manual para la defensa de la libertad sindical.** [www.cinterfor.org.uy/public/.../oit\\_oea.htm](http://www.cinterfor.org.uy/public/.../oit_oea.htm) (06.07-2009)

VILLALOBOS, Gabriela, **Derecho individual de trabajo,** <http://wwwfcen.uba.ar/pasantia/indez.htm> (8 de agosto de 2006).

## **Legislación**

**Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330, 1953.

**Convenio No. 129.** De La Organización Internacional del Trabajo, sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969.

**Convención Americana sobre Derechos Humanos,** San José Costa Rica, aprobado por el Congreso de la República, Decreto 6-78, 1978.

**Código Civil, Decreto Ley 106,** Jefe del Gobierno de la República de Guatemala, 1963.

**Código de Trabajo.** Congreso de la República, Decreto 1441, 1947.

**Ley del Organismo Judicial,** Congreso de la República, 1989.

**Convenio No. 129.** De La Organización Internacional del Trabajo, sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969.

**Convenio No. 87.** De la Organización Internacional del Trabajo, Relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación.

**Convenio No. 98.** De la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

**Convenio No. 29.** De la Organización Internacional del Trabajo, relativo al trabajo forzoso u obligatorio.

**Convenio No. 105.** De la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la abolición del trabajo forzoso.

**Convenio No. 100.** De la Organización Internacional del Trabajo. relativo a la igualdad de remuneración.

**Convenio No. 111.** De la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

**Convenio No. 138.** De la Organización Internacional del Trabajo. relativo a la edad mínima de admisión al empleo.

**Convenio No. 129.** De La Organización Internacional del Trabajo, sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969.

**Acuerdo No. 410.** Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento Sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad.